

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

GABRIEL NASCIMENTO KINCZESKI

**FOLHA DE PAGAMENTO: IMPACTO FINANCEIRO DOS GASTOS COM
EMPREGADOS GERADOS PELA POLÍTICA DE EXPANSÃO DE UMA EMPRESA**

Florianópolis – SC

2011

GABRIEL NASCIMENTO KINCZESKI

**FOLHA DE PAGAMENTO: IMPACTO FINANCEIRO DOS GASTOS COM
EMPREGADOS GERADOS PELA POLÍTICA DE EXPANSÃO DE UMA EMPRESA**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Santa Catarina como um dos pré-requisitos para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Loreci João Borges

Florianópolis – SC

2011

GABRIEL NASCIMENTO KINCZESKI

**FOLHA DE PAGAMENTO: IMPACTO FINANCEIRO DOS GASTOS COM
EMPREGADOS GERADOS PELA POLÍTICA DE EXPANSÃO DE UMA EMPRESA**

Esta monografia foi apresentada como TCC, no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, à banca examinadora constituída pelo(a) professor(a) orientador(a) e membros abaixo mencionados.

Florianópolis, SC, 22, junho de 2011.

Professora Valdirene Gasparetto, Dra.
Coordenadora de TCC do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca examinadora:

Professor Loreci João Borges, Dr.
Orientador

Professor Sérgio Murilo Petri, Dr.
Membro

Professor Marcos Laffin, Dr.
Membro

LISTA DE SIGLAS

ACI - Aplicativo do GAGED Informatizado
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEF - Caixa Econômica Federal
CF - Constituição Federal
CIPA - Comissão interna de Prevenção de Acidentes
CLP - Consolidação da Legislação Previdenciária
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
COFINS - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social
DCI - Diário Comércio Indústria e Serviço
DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
DPC - Diretoria de Portos e Costas
DRT – Delegacia Regional do Trabalho
DSR- Descanso Semanal Remunerado
EI - Empreendedor Individual
EPI - Equipamentos de proteção individual
EPP - Empresas de pequeno porte
FAPI - Fundos de Aposentadoria Programada Individual
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FPAS - Fundo Previdência e Assistência Social
GDRAIS - Gerador de Declaração RAIS
GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
GM - *General Motors*
GPS - Guia da Previdência Social
GRF - Guia de Recolhimento do FGTS
HE – Hora-extra
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBPT - Instituto Brasileiro de Planejamento Tributário
INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados
IR – Imposto de Renda
IRPF - Imposto de Renda Pessoa Física
LTDA - Limitada
ME - Micro Empresas
MF – Ministério da Fazenda
MP - Medida Provisória
MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social
MPS – Ministério da Previdência Social
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
NR - Norma Reguladora
OIT - Organização Internacional do Trabalho
ONU - Organização das Nações Unidas
PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGD - Programa Gerador da DIRF
PIB – Produto Interno Bruto
PIS – Programa de Integração Social
PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
RAT - Riscos Ambientais do Trabalho
RFB - Receita Federal do Brasil
RIT - Repartição Internacional do Trabalho
RH – Recursos Humanos
RSR - Repouso Semanal Remunerado
SEBRAE - Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEFIP - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC - Serviço Social do Comércio

SESI - Serviço Social da Indústria

SEST - Serviço Social do Transporte

SRTE - Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UF - Unidade Federativa

RESUMO

KINCZESKI, Gabriel Nascimento. **Folha de pagamento: impacto financeiro dos gastos com empregados gerados pela política de expansão de uma empresa** Monografia do Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

A história do trabalho no Brasil começou com a escravidão. As primeiras leis de proteção e concessão de benefícios para os trabalhadores só começaram a surgir no século XX, culminando com a elaboração da CLT em 1943. A partir desse momento, vários dispositivos legais foram sendo criados (ex; súmulas, instruções normativas, normas reguladoras) para regular a questão, o que tornou a legislação trabalhista complexa. A economia brasileira atualmente está fortemente ligada às ME's e EPP's, pois juntas produzem 20% do PIB do país. As empresas de menor porte geralmente se caracterizam por possuírem dificuldade para a consolidação ou expansão no mercado, uma vez que desfrutam de menos recursos e de uma infraestrutura reduzida, e ainda algumas contam com gestores pouco capacitados ou com a inexistência de profissionais que auxiliam a administração no processo de planejamento. Problemas estes, que acabam penalizando área de recursos humanos, com a carência de uma política de incentivo salarial (motivação) ou com um número inadequado de empregados. Diante do exposto o presente trabalho se propõe inicialmente a compor uma fonte de pesquisa para os aspectos teóricos do direito do trabalho (auxiliar o entendimento da legislação), porém o foco é mensurar qual seria o impacto financeiro das folhas de pagamento (salário e encargos) para uma empresa, na hipótese da contratação de novos empregados e da promoção de um incentivo salarial. Essa análise se deu por meio de um estudo de caso em uma empresa de comércio varejista de Florianópolis. Conclui-se ao final da pesquisa que de fato a legislação trabalhista é complexa e que são altos os encargos patronais incidentes sobre o salário, o que dificulta principalmente as entidades com menos recursos, no processo de tomada de decisão relativa à administração de pessoal. Quanto à adoção das medidas de expansão proposta pela empresa estudada, conclui-se que existe viabilidade (lucro) para a implantação.

Palavras-chave: CLT, legislação trabalhista, recursos humanos, incentivo salarial, contratação, expansão, impacto financeiro e folha de pagamento.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: PROPORÇÃO DE FALTAS INJUSTIFICADAS NO GOZO DE FÉRIAS	56
QUADRO 2 – TABELA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	81
QUADRO 3 – TABELA PROGRESSIVA DO IRPF DO EXERCÍCIO DE 2011.....	82
QUADRO 4 – SISTEMA “S” E SUAS FINALIDADES.....	86
QUADRO 5 – CONTRIBUIÇÕES A TERCEIROS.....	87
QUADRO 6: FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS DE ABRIL DE 2011	89
QUADRO 7: ENCARGOS PATRONAIS DO MÊS DE ABRIL DE 2011	89
QUADRO 8: NOVA COMPOSIÇÃO DOS PROVENTOS.....	92
QUADRO 9: NOVA COMPOSIÇÃO DOS DESCONTOS.....	93
QUADRO 10: NOVA COMPOSIÇÃO DOS ENCARGOS PATRONAIS	95
QUADRO 11: DESCRIMINAÇÃO DOS GASTOS ATUAIS COM EMPREGADOS ...	95
QUADRO 12: DESCRIMINAÇÃO DOS GASTOS COM EMPREGADOS (PROJETADOS).....	96
QUADRO 13: AUMENTO DO GASTO UNITÁRIO DA MÃO-DE-OBRA (OPERADOR DE CAIXA)	97
QUADRO 14: AUMENTO DO GASTO UNITÁRIO DA MÃO-DE-OBRA (POR VENDEDOR).....	97
QUADRO 15: IMPACTO FINANCEIRO DAS MEDIDAS DE EXPANSÃO	98

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	TEMA.....	13
1.2	PROBLEMA.....	13
1.3	OBJETIVO GERAL.....	13
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.5	JUSTIFICATIVA	14
1.6	METODOLOGIA.....	16
1.6.1	Conceito de metodologia e ciência.....	16
1.6.2	Enquadramento metodológico	17
1.8	ORGANIZAÇÃO DA MONOGRAFIA.....	20
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
2.1	ÓRGÃOS FISCALIZADORES DO TRABALHO	21
2.1.1	Organização Internacional do Trabalho.....	21
2.1.2	Ministério do Trabalho e Emprego.....	23
2.2	SINDICATOS.....	25
2.3	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	26
2.4	EMPREGADOR.....	28
2.5	EMPREGADO	29
2.5.1	Tipos especiais de empregados.....	30
2.5.2	Trabalhadores não considerados empregados	34
2.6	VÍNCULO EMPREGATÍCIO	41
2.7	CONTRATO DE TRABALHO	42
2.7.1	Duração do contrato de trabalho	43
2.8	DIREITOS E DEVERES DE EMPREGADOR E EMPREGADO.....	44
2.8.1	Empregador.....	45
2.8.2	Empregado	46
2.9	SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	48
2.9.1	Comissão interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).....	49
2.10	CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	50
2.11	JORNADA DE TRABALHO	52
2.11.1	Horas extraordinárias	54
2.12	FÉRIAS.....	55

2.13	SALÁRIO / REMUNERAÇÃO	57
2.13.1	Classificação de salários	59
2.14	DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	60
2.15	SALÁRIO MÍNIMO	61
2.15.1	Pisos salariais regionais.....	62
2.16	CONVENÇÕES, ACORDOS E DISSÍDIOS COLETIVOS	62
2.17	OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS DO EMPREGADOR	63
2.17.1	Registro do empregado na empresa	63
2.17.2	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).....	64
2.17.3	Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).....	66
2.17.4	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF)	67
2.17.5	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP).....	68
2.17.6	Guia da Previdência Social (GPS).....	69
3	ESTUDO DE CASO	71
3.1	APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....	71
3.2	FOLHA DE PAGAMENTO.....	72
3.3	FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO DA EMPRESA ESTUDADA.....	73
3.3.1	Proventos	74
3.3.2	Descontos	80
3.3.3	Encargos patronais	85
3.3.4	Gastos com pessoal	88
3.4	POLÍTICA DE EXPANSÃO DA EMPRESA	89
3.4.1	Gratificação de produtividade	90
3.5	NOVO CALCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO	91
3.5.1	Proventos	92
3.5.2	Descontos	93
3.5.3	Encargos patronais	95
3.6	DETERMINAÇÃO DO IMPACTO FINANCEIRO	95
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	99
4.1	ATENDIMENTO DOS OBJETIVOS PROPOSTOS	99
4.2	RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS.....	101
	REFERÊNCIAS.....	101
	ANEXOS	112

1 INTRODUÇÃO

O início da história do trabalho no Brasil foi marcado pela escravidão. Para Sussekind (2010) o escravo era visto como uma coisa (*res*, em latim) e não uma pessoa, sendo assim o seu proprietário poderia vendê-lo, trocá-lo, obrigá-lo a fazer quaisquer atividades e até matá-lo.

Nas primeiras décadas da colonização se aliciaram os indígenas nativos da terra, depois os negros trazidos da África que surgiram como opção para suprir a demanda de trabalho do Estado. Segundo Fausto (2003) houve um incremento na importação de escravos africanos a partir do ano de 1570 devido à instituição de algumas medidas adotadas pela Coroa portuguesa para reduzir as mortes e a escravidão descontrolada dos índios. O autor ainda estima que entre os anos de 1550 e 1855, quatro milhões de escravos adentraram ao País.

Com a decadência da escravidão surgiu uma nova fonte de mão-de-obra, os imigrantes. Esses trabalhadores buscavam melhores condições de vida no Brasil, porém muitos foram trabalhar em lavouras de café, onde encontraram um regime semi-escravo, com poucos direitos e baixos salários. Para Gancho e Toledo (1992, p. 37) nesse primeiro momento da imigração, grande parcela dos imigrantes recebiam um tratamento que se assemelhava aos moldes do regime de escravidão. Alguns benefícios como o financiamento da viagem (da nação de origem) e a participação nos ganhos não eram na maioria das vezes concedidos ou pagos pelo empregador.

A revolução industrial inglesa e a crise do café impulsionaram o surgimento das indústrias brasileiras. A percepção de que a prática agrícola da monocultura não era mais viável para o desenvolvimento econômico, abriu portas para esse processo. Conforme menciona Brum (1984, p. 54): “a crise do café, [...] comprova definitivamente a vulnerabilidade e a inviabilidade da monocultura exportadora como sustentáculo da economia”.

Em seguida a Primeira Guerra Mundial e as políticas trabalhistas de Vargas contribuíram para consolidar a expansão fabril e conseqüentemente o crescimento da mão-de-obra assalariada, conforme cita Nascimento (2002, p. 47):

... o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930).

Nesse primeiro momento o vínculo empregatício era celebrado somente através de acordos verbais. As condições de trabalho eram muito precárias. Havia pouca preocupação com insalubridade dos ambientes de produção, as jornadas de trabalho chegavam a ser de 14 horas diárias, os salários eram baixos e o trabalho infantil era difundido. Dean (1971, p. 163) descreve esse contexto como:

Metade dos trabalhadores tinha menos de 18 anos de idade e 8% tinham menos de 14 anos. O salário médio, de 4 000 réis, dava para comprar uma cesta composta de meio quilo de arroz, de açúcar, de café, de macarrão e de banha. As fábricas eram mal iluminadas, mal ventiladas e várias não tinham instalações sanitárias. Algumas descontavam do salário das mulheres o tempo gasto amamentando os filhos.

Começaram a surgir as empresas e as leis trabalhistas que regulamentavam a relação trabalhista entre empregado e empregador, culminando com a elaboração da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), aprovada em 1º maio de 1943.

Desde então a CLT já sofreu inúmeras alterações e agregou novas leis. É o principal ordenamento jurídico que rege as relações empregatícias no País, já que os trabalhadores privados (celetistas) são registrados pela Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e seguem as diretrizes da Consolidação.

O atual cenário brasileiro conta com uma grande quantidade de empresas distribuídas nos três setores: primário (ex.: agricultura, pecuária), secundário (indústria) e terciário (ex.: comércio e prestação de serviço).

Dentre elas se encontram as ME's (micro empresas) e EPP's (empresas de pequeno porte). Juntas formam a base da economia, onde se encontram como a maior fonte de criação e geração de empregos formais. Conforme o [sítio educacao.sebrae-sc.com.br](http://educacao.sebrae-sc.com.br) (2009) "Em julho, 80,3% dos empregos no Brasil, o que corresponde a 111.169 vagas, foram gerados pelas mais de seis milhões de micro e pequenas empresas formais". As ME's e EPP's também são importantes geradores de recursos; segundo dados do educacao.sebrae-sc.com.br (2009) "as empresas de

pequeno porte representam 99% dos estabelecimentos do país, [...] e representam 20% do PIB”.

O período de estabilidade econômica nacional tem impulsionado as contratações e permitido a crescente redução da taxa de desemprego (desocupação), como comprova pesquisa divulgada no portal eletrônico ibge.gov.br (2010) “A taxa de desocupação de agosto, 6,7%, foi a menor desde o início da série da pesquisa iniciada em março de 2002 para o conjunto das seis regiões metropolitanas”.

Da contratação surge o vínculo empregatício, ou seja, um conjunto de direitos e obrigações mútuas entre empregador e empregado. Para o empregador esse vínculo se estabelece com o objetivo da realização das tarefas da empresa e por sua vez o empregado objetiva principalmente a remuneração (salário).

A folha/recibo de pagamento é o documento obrigatório responsável por apresentar os componentes e valores que entregam o salário do empregado. Fato este que resulta na grande importância e na responsabilidade que a elaboração desse demonstrativo exige. Apesar de aparentemente simples, a folha de pagamento requer do profissional, que a produz, um bom grau de conhecimento da legislação trabalhista brasileira, a fim de atender a todas as exigências legais.

A partir do correto cálculo da folha de pagamento é possível aos gestores identificarem o ônus (gastos) que a manutenção da mão-de-obra acarreta para a empresa, proporcionando assim uma importante base informacional para o gerenciamento das políticas da entidade, principalmente no que tange a administração de pessoal.

Em se tratando da necessidade por informações gerenciais, a contabilidade surge como uma das principais ferramentas de suporte. Corrobora Marion (2003) que a contabilidade se constitui de um grande instrumento no auxílio da administração das entidades no processo decisório. O autor menciona que esse auxílio ocorre através da coleta, mensuração e registro dos dados econômicos, que por sua vez são sumarizados em forma de relatórios ou de comunicados.

O processo decisório envolve também o planejamento das empresas. Com a atual competitividade da economia global fica evidente a necessidade de se planejar as ações, principalmente na área de RH. Para Kaplan e Norton (1996) a gestão de pessoas está intimamente ligada à obtenção de vantagens competitivas e ao

aumento da rentabilidade das empresas. Uma decisão precipitada no contexto da administração de pessoal pode pôr em risco a preservação de um negócio.

1.1 TEMA

O tema desenvolvido nesse estudo é a verificação do impacto financeiro das folhas de pagamento de salário no orçamento de uma empresa, em um processo de expansão no mercado.

1.2 PROBLEMA

A legislação trabalhista brasileira é bastante complexa e muitas vezes difícil de ser compreendida. Soma-se a grande quantidade de micro e pequenas empresas, que por sua vez nem sempre possuem capacidade para manter um setor de recursos humanos ou de contabilidade atuante. Esses fatores podem acarretar em falhas na contabilização de direitos trabalhista e se tratando da justiça do trabalho, enérgica quanto da não observância da lei, pode ocasionar pesados passivos trabalhistas como multas e outras sanções punitivas.

Além dos aspectos legais, a falta de conhecimento da área trabalhista e principalmente da composição da folha de pagamento, compromete a tomada de decisão e se torna um obstáculo para a manutenção e o crescimento de algumas empresas. O desentendimento dos gastos gerados pelo fator humano, primordial para o sucesso ou insucesso de uma entidade, impossibilita que algumas políticas sejam adotadas, como: a adoção de incentivos salariais e a verificação da necessidade de demissões ou contrações.

Sendo assim a questão na qual esse estudo pretende responder é:

Qual seria o impacto financeiro das obrigações trabalhistas inerentes às folhas de pagamento de salário no orçamento de uma empresa, caso promova ações na área de recursos humanos, voltadas para a sua expansão no mercado?

1.3 OBJETIVO GERAL

De forma geral este estudo objetiva mensurar o impacto dos gastos com as folhas de pagamento nas finanças de uma empresa do setor do comércio,

provocado pela contratação de novos vendedores e a promoção de um incentivo salarial.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No que tange aos objetivos específicos esta monografia se propõe a:

- Apresentar quais são os órgãos fiscalizadores envolvidos no âmbito das relações de trabalho;
- Apresentar os conceitos de empregado, empregador, vínculo empregatício, salário/remuneração, salário mínimo;
- Verificar quais são os direitos e deveres de empregados e empregadores;
- Descrever as obrigações acessórias (fichas, declarações, guias) que o empregador deve cumprir devido à admissão de empregados.

1.5 JUSTIFICATIVA

As entidades de menor porte muitas vezes não possuem recursos humanos e financeiros para contar com uma plena administração de pessoal e acabam focando seus esforços na parte operacional. Para Rodil (2002) normalmente a estrutura administrativa dessas empresas é ínfima, fruto da percepção dos pequenos empresários de que a papelada representa apenas uma despesa incorrida por exigências legais e tributárias.

A complexidade da legislação trabalhista brasileira não pôde deixar de ser mencionada nesse estudo. Em artigo publicado no DCI (Diário Comércio Indústria e Serviço) no *site* dci.com.br (2010), Pastore afirma que a legislação trabalhista do Brasil é uma das mais complexas e rígidas do mundo. Outro agravante é a pequena taxa de atualização da CLT, como comenta o sebraesp.com.br (2009) “É fato que nossa legislação trabalhista é complexa e arcaica, não tendo acompanhado a evolução mundial.”. E ainda para Nascimento (2002, p. 49) “A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta”. Estes problemas implicam na dificuldade de entendimento legal, por parte dos envolvidos em uma relação de trabalho.

A alta carga tributária que está em torno de 35% do PIB do País, conforme estudos do ibpt.com.br (2010) “Com a revisão do PIB pelo IBGE, a Carga Tributária

Brasileira de 2009 correspondeu a 35,02% do PIB"; é vista pelos empresários como uma das principais dificuldades que enfrentam na hora de atender a todas as exigências legais.

O não atendimento correto da lei por parte do empregador pode se configurar através de inúmeras maneiras. Dentre elas, as mais comuns ocorrem quando este não fornece todas as condições de trabalho ao empregado ou quando deixa de efetuar o pagamento de algum provento obrigatório. Estas situações podem ocorrer por falta de conhecimento técnico ou má fé.

Logo, esse estudo se propõe inicialmente a compor uma fonte de pesquisa para os diversos usuários envolvidos direta ou indiretamente em uma relação de vínculo empregatício. Sejam eles empregadores e empregados, acadêmicos de contabilidade, contadores, entre outros.

Em relação aos empregadores essa pesquisa contribui com o fornecimento de subsídios para o correto exercício da função de contratante. Por sua vez os empregados podem consultá-la no objetivo de conhecer os seus direitos e deveres, o que lhes permitem, entre outras coisas, verificar se os seus salários estão sendo calculados corretamente e zelar por suas condutas profissionais.

Os Contadores precisam estar sempre atualizados já que são co-responsáveis, conjuntamente com os empresários, pelo cumprimento das leis trabalhistas na qual gozam os funcionários. O mesmo se estende aos estudantes de ciências contábeis que precisam estar capacitados para adentrar ao mercado de trabalho.

A necessidade do conhecimento do Direito do Trabalho por parte dos contabilistas é abordada por Martins (2009), segundo o autor diz respeito à Contabilidade a realização de cálculos trabalhistas e a escrituração das contas da empresa, permitindo a verificação do pagamento dos salários e outras verbas aos empregados. Martins (2009) prossegue, mencionando que à Contabilidade se aplica ao Direito do Trabalho na elaboração de folhas de pagamentos, no recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e outros encargos sociais dentro dos prazos estabelecidos na lei.

O elevado nível de encargos (carga tributária) e a complexidade da legislação trabalhista também são fatores preponderantes para as dificuldades enfrentadas, principalmente pelas empresas com menos recursos e estrutura, no momento de planejar suas políticas de administração de pessoal.

A ausência de dados precisos sobre os ônus oriundos da manutenção da mão-de-obra ocasiona a falta de incentivos salariais aos empregados, resultando em uma menor utilização da capacidade produtiva destes trabalhadores (motivação em baixa) e repele profissionais mais qualificados. De acordo com Lopes (1980), o salário se configura como o principal fator motivacional no trabalho.

Além disso, a deficiência informacional nessa área também proporciona um planejamento incorreto de recursos humanos, pelo déficit ou excesso de empregados. A falta de empregados pode implicar em resultados inferiores ao potencial da empresa, já o excesso pode estar onerando demasiadamente uma entidade (ex.: trabalhadores ociosos).

Para Lopes (1980, p. 80), vem crescendo na área da administração de pessoal, a importância do planejamento, implantação, controle e a avaliação contínua de planos de pagamento; que consideram todas as variáveis envolvidas, no intuito de possibilitar à entidade a contratação e a manutenção de funcionários capacitados e permanentemente motivados.

Nesse sentido a presente pesquisa se faz importante para que empresa estudada avalie, através dos resultados obtidos, suas propostas de expansão voltadas para os seus recursos humanos e pondere quanto à viabilidade ou a possibilidade de adaptações no planejamento. E também para incitar outras organizações a proceder com estudos semelhantes, a fim de manter permanentemente um nível elevado de motivação dos seus funcionários e fazer um uso eficiente do seu quadro funcional.

1.6 METODOLOGIA

Esse tópico visa apresentar a maneira na qual o estudo é conduzido. Inicialmente realiza-se uma conceituação introdutória de metodologia e ciência. Para em seguida descrever o enquadramento metodológico empregado na pesquisa.

1.6.1 Conceito de metodologia e ciência

A palavra metodologia tem origem grega (*meta* – caminho, *logo*- estudo) e pode ser definida como a descrição detalhada do método (caminho) empregado em

uma pesquisa, ou seja, visa apresentar o tipo de investigação realizada (ex.: estudo de caso, estudo bibliográfico), a forma de coleta (ex.: questionários, avaliações) e tabulação dos dados obtidos, além de outros aspectos que norteiam a elaboração de um trabalho. Demo (1987, p. 19) denomina de “instrumentos” esses processos metodológicos quando discorre: “Metodologia é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos.”

Basicamente, as etapas de elaboração de uma pesquisa são: a detecção de um problema, o estudo da situação e as conclusões obtidas.

O conceito de ciência está ligado ao conhecimento racional, oriundo de uma experimentação e que não se constitui em uma verdade absoluta, ou seja, é passível de novas verificações e descobertas. Para Fachin (2005), ciência é um conjunto de conhecimentos racionais, prováveis ou certos, metódicos, sistematizados e verificáveis, que fazem referência a objetos de natureza semelhantes.

1.6.2 Enquadramento metodológico

O presente estudo se baseia em uma metodologia científica para a condução da pesquisa. Fato este que permitiu a atribuição da envergadura de um trabalho científico à monografia, como explicam os autores Lakatos e Marconi (1996, p.151):

Trata-se de um estudo sobre um tema específico ou particular, com suficiente valor representativo e que obedece a rigorosa metodologia. Investiga determinado assunto não só em profundidade, mas também em todos os seus ângulos e aspectos, dependendo dos fins a que se destinam.

Monografia é um trabalho de cunho acadêmico que agrega valor à ciência, pois como mencionam os autores acima, devem seguir uma rigorosa metodologia no decurso das investigações de um tema específico.

Quanto ao embasamento esse TCC é classificado como uma pesquisa teórica, pois é fundamentado basicamente em material literário (livros, revistas e internet) e estudo à legislação, visando conhecer e analisar as contribuições já

publicadas. A pesquisa teórica é conceituada por Cervo e Bervian (1983, p.55) como sendo a que:

explica um problema a partir de referências teóricas publicados em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Ambos os casos buscam conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema.

Em relação ao objetivo segue a linha exploratória, já que pretende explorar um tema em questão no intuito de aprofundá-lo. Segundo Gil (1999) essa forma de pesquisa proporciona uma visão geral de um fato e são desenvolvidas quando o tema escolhido foi pouco trabalhado. Andrade (2002, p.19) complementa quando enuncia sobre as finalidades primordiais desse tipo de pesquisa:

proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar; facilitar a delimitação do tema de pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses; ou descobrir um tipo novo de enfoque sobre o assunto.

Para a abordagem do problema se utiliza uma metodologia qualitativa. Richardson (1999, p.79) menciona que o método qualitativo, ao contrário do quantitativo, não utiliza o emprego de ferramentas estatísticas como base do processo de análise de um determinado problema. E segundo Raupp e Beuren (2006, p.92) “concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado”.

Raupp e Beuren (2006, p.92) ainda explanam a respeito da importância da abordagem qualitativa no âmbito das pesquisas em Contabilidade, já que esta se configura como uma ciência social:

é muito comum o uso da pesquisa qualitativa, pois apesar da Contabilidade lidar intensamente com números, ela é uma ciência social, e não é uma ciência exata, [...] o que justifica a relevância do uso da abordagem qualitativa.

Para a materialização do referencial teórico e resolução do questionamento da pesquisa, emprega-se o uso da técnica do estudo de caso. Yin (2005) menciona que o estudo de caso é uma das muitas maneiras de se realizar uma investigação no campo das ciências sociais e compete à análise de fenômenos contemporâneos inerentes a fatos da vida real.

O estudo de caso pode ser definido, segundo Gil (2002), como uma análise profunda e exaustiva de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir um amplo e detalhado conhecimento. O autor ainda refere que esse grau de conhecimento é quase impossível de ser alcançado mediante a outros tipos de delineamentos.

No caso particular desse TCC, o estudo de caso é realizado através do levantamento de dados (conversas informais e entrevista com os sócios, visita técnica) em uma empresa comercial do ramo varejista de peças automotivas, cuja intenção é verificar o impacto que a contratação de dois novos empregados e a criação de uma gratificação salarial iriam provocar nas contas da entidade, na hipótese de serem efetivadas.

A avaliação do impacto financeiro se dá através da confrontação dos gastos atuais (ref.: 04/2011) com a folha de pagamento da empresa e os gastos projetados para o cenário de expansão proposto (contratação, incentivo salarial e aumento do faturamento). Os resultados obtidos são demonstrados por meio de planilhas devidamente comentadas.

1.7 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa se delimita à vigência da legislação trabalhista atualizada até a data de 01/04/2011. Tal fato implica que consultas futuras a este material exigirão uma revisão legal, a fim de averiguar se não houve mudança nas regras. É o caso da correção das tabelas de incidência da Contribuição Previdenciária e Imposto de Renda, que anualmente sofrem alterações.

Quanto à extensão, no que tange à exposição das obrigações fiscais e trabalhistas, são abordados os empregados regidos pelo regime da CLT.

Para os cálculos das folhas de pagamento (salário e encargos) da empresa submetida ao estudo de caso, foram observadas também as diretrizes emanadas pela Convenção Coletiva (2010/2011), em anexo, do Sindicato do Comércio Varejista de Peças, Acessórios e Revenda de Veículos da Grande Florianópolis.

O mês de abril de 2011 foi utilizado como referência para os devidos cálculos. E ressalta-se que todos os empregados trabalham em jornada de trabalho de 44 horas semanais e 220 mensais.

1.8 ORGANIZAÇÃO DA MONOGRAFIA

O presente estudo se divide em quatro capítulos interligados, mais a referência bibliográfica e os anexos. Tais capítulos estão descritos resumidamente a seguir:

O primeiro se destina a função introdutória. Para tanto é realizada a contextualização do assunto, apresenta-se o tema e o problema em questão; em seguida são traçados os objetivos gerais e específicos; a justificativa, a metodologia, as delimitações da pesquisa e sua organização; compõem os tópicos finais da introdução.

No segundo capítulo é apresentado um referencial teórico oriundo de bibliografias existentes bem como consultas às legislações pertinentes a cada questão do trabalho.

O terceiro capítulo é a fase de materialização dos resultados teóricos obtidos. Essa materialização acontece através do cálculo da folha de pagamento atual da empresa e em seguida o cálculo da folha projetada para as mudanças pretendidas pela entidade. Obtendo dessa forma a resposta para a indagação da pesquisa.

No quarto e ultimo capítulo são apresentadas as conclusões e as considerações finais relativas ao estudo realizado. Avaliando o atendimento aos objetivos propostos e recomendando para futuros trabalhos na área, novas análises e outros pontos de exploração.

Na ultima seção deste TCC estão localizadas as referencias bibliográficas e os anexos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são abordados conteúdos que contribuirão para melhor entendimento do estudo e subsidiarão a resposta para o que foi questionado pela pesquisa.

No intuito de alcançar esse objetivo, os assuntos tratados no presente capítulo são fundamentados em material teórico e pesquisa à legislação pertinente.

2.1 ÓRGÃOS FISCALIZADORES DO TRABALHO

A palavra fiscalizar, na concepção de Martins (2009, p. 39), consiste em examinar, inspecionar, sindicar e censurar. O autor ainda menciona que no âmbito do direito do trabalho, possui o sentido primordial de verificação a observância das normas legais e a orientação das suas aplicações.

Nesse contexto foram criados órgãos de fiscalização internacionais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e nacionais como o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

2.1.1 Organização Internacional do Trabalho

Menciona Silva (2002) que o marco inicial no processo de inspeção do trabalho foi na Grã-Bretanha no ano de 1833, com a promulgação do “*Althorp Act*”, que delegava o poder de fiscalização dos estabelecimentos submetidos às normas de proteção do trabalhador, além de autorizar a imposição de sanções aos infratores.

Então em 1919, por meio do Tratado de Versailles (Versalhes), foi criada a OIT. Nascimento (2002, p. 133) a define como sendo um órgão internacional sediado em Genebra (Suíça), a qual podem se filiar os países membros da ONU (Organização das Nações Unidas).

Seu principal objetivo era a universalização dos princípios da justiça social fundamentais ao Direito do Trabalho, como descreve Sussekind (2010, p. 64):

[...] com a finalidade de promover a universalização dos princípios da justiça social, especialmente daqueles consagrados por esse tratado como fundamentais ao Direito do Trabalho e à Previdência Social.

Logo a OIT se tornou um importante instrumento de fiscalização mundial do trabalho, graças à publicação da Recomendação nº 5 (1919) que orientava segundo Martins (2009, p. 649), que cada membro da Organização deveria implantar o mais rápido possível uma inspeção eficaz de trabalho nas fábricas e oficinas.

Martins (2009) comenta ainda o conteúdo da Convenção nº 81 (1947) que regulava a respeito da inspeção do trabalho:

- a) Ação destinada à aplicação das disposições legais sobre condições de trabalho;
- b) Orientação a empregados e empregadores sobre a observância da lei trabalhista;
- c) Pesquisa de condições de trabalho ainda não regulamentadas.

A Organização possui alguns órgãos dentro do seu organograma, para Nascimento (2002, p. 133) são eles:

- a) A Conferência Geral;
- b) Conselho de Administração;
- c) Repartição Internacional do Trabalho.

Segundo Sussekind (2010, p. 66) a Conferência Geral ou Conferência Internacional do Trabalho é o órgão supremo da OIT e se constitui de uma assembléia geral composta por representantes dos Estados-membros. Realiza sessões anuais em Genebra às quais comparecem as delegações destes Estados, formadas por membros do governo, empregadores e empregados. Nessas seções são deliberadas diretrizes de políticas sociais através da elaboração de convenções e recomendações, aprovam-se as receitas e despesas da entidade e elegem-se os membros do Conselho de Administração.

O Conselho de Administração é descrito por Nascimento (2002, p. 133) como sendo um organismo colegiado que administra a OIT, composto também pelas delegações (membros) e mais os representantes de países de importância industrial.

Suas competências são abordadas por Sussekind (2010, p. 66) “eleger o Diretor-Geral da repartição e supervisionar suas atividades, deliberar sobre os relatórios das suas comissões, [...] investigar (se for o caso) e julgar reclamações e queixas apresentadas contra os Estados-membros etc”.

A Repartição Internacional do Trabalho (RIT) é a secretaria técnico-administrativa da Organização. Dentre as suas atribuições, conforme Sussekind (2010, p.67), está a centralização e distribuição de todas as informações que concernem à regulamentação internacional das condições de vida e trabalho, com destaque para as publicações periódicas e eventuais sobre os aspectos técnicos e doutrinários que interessam a OIT.

2.1.2 Ministério do Trabalho e Emprego

O órgão superior que regula e fiscaliza as relações de trabalho no Brasil. Consta no sítio mte.gov.br (2011) que a criação desse órgão é datada de 26 de novembro de 1930 (por meio do Decreto nº 19.433) sob a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; sendo Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor o primeiro ministro da pasta.

Nascimento (2002, p. 643) elenca os principais avanços que o Ministério representou para a política trabalhista brasileira, como: o desenvolvimento da ampla iniciativa de dotar o país com normas de sindicalização, proteção ao trabalho do menor, da mulher e as Comissões Mistas de Conciliação.

A alteração para a denominação atual (MTE) só aconteceu em 1999 através da MP nº 1.799, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios. No seu art. 14, inciso XIX, são listadas as competências do Ministério do Trabalho e Emprego. Dentre as quais se destacam:

- a) Elaboração de políticas e diretrizes voltadas para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- b) Elaboração de políticas e diretrizes para a modernização das relações de trabalho;
- c) Fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções corretivas e punitivas previstas na legislação ou normas coletivas;

- d) A política salarial dos trabalhadores do Brasil;
- e) Formação, capacitação e desenvolvimento profissional;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

A mediação de impasses nas negociações trabalhistas entre entidades sindicais é mencionada por Nascimento (2002, p.646) como mais uma função do MTE. O autor refere que a mediação tem o objetivo de levar as partes a chegarem a um acordo, evitando a necessidade da intervenção judicial.

2.1.2.1 Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego

No âmbito regional (estadual) o papel de fiscalização do trabalho é realizado pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE). O Decreto nº 6.341/08 alterou a antiga denominação do órgão, que se chamava Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

Compete às SRTE's, conforme deliberação do Decreto nº 6.341/08, a execução, supervisão e monitoramento de ações de políticas públicas do MTE relacionadas principalmente à criação de trabalho, emprego e renda; execução do Sistema Público de Emprego; mediação e arbitragem em negociação coletiva; melhoria contínua nas relações do trabalho; e de orientação e apoio ao cidadão.

Os fiscais ou inspetores são os profissionais vinculados às Superintendências responsáveis pelo processo de fiscalização do trabalho. Para Nascimento (2002, p. 645) são atribuições do fiscal: a instrução, o livre-acesso, a exigência de documentação e os esclarecimentos.

Nascimento (2002) menciona que a instrução refere-se ao dever do fiscal em orientar a empresa (não autuá-la no primeiro momento). Ele também deve ter livre acesso nas dependências do estabelecimento que detenha relação com a fiscalização. O inspetor é autorizado a verificar os documentos e o livro de inspeção, onde constam as anotações de fiscalizações anteriores. E ainda o empregador ou seu representante tem a obrigação de prestar os esclarecimentos solicitados pelo fiscal.

2.2 SINDICATOS

A origem dos sindicatos tem a sua base histórica segundo Sussekind (2010) durante o período da Revolução Francesa (1789). Foi nesse contexto que a palavra *síndico* passou a se referir ao escolhido de um agrupamento de trabalhadores ou empresários para ser o porta-voz do grupo, o que generalizou as expressões “sindicalizados” e “sindicato”.

Sussekind (2010, p. 540) menciona que por volta de 1884 na Inglaterra, mesmo contra a lei, muitos operários se reuniam para reivindicar melhores condições de trabalho junto aos seus empregadores.

Desde a constituição da OIT em 1919, que a liberdade sindical seria um dos seus planos de ações. Segundo Martins (2009, p. 688), essa liberdade era um dos postulados da Organização; em 1927 já se sentia a necessidade de elaborar um texto a respeito das regras gerais de sindicalização. O que de fato só ocorreu após a Segunda Guerra Mundial.

A partir da liberdade sindical começaram a surgir as primeiras associações de trabalhadores. No Brasil são datadas do final do século XIX e início de 1900 e como descreve Martins (2009, p. 696), eram denominadas ainda de ligas operárias e formadas por trabalhadores estrangeiros que vinham prestar serviço no País. Oficialmente os primeiros sindicatos brasileiros são do ano de 1903 e eram ligados a agricultura e pecuária.

O conceito de sindicato é sinalizado por Nascimento (2002, p 539) como sendo uma forma organizativa de pessoas físicas (trabalhadores) e jurídicas (empresas) que se configuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho.

Já legalmente não existe uma definição, a lei dispõe apenas que “É livre a associação profissional ou sindical” (art. 8º, CF/88). O inciso III do art. 8º da Constituição Federal de 1988 aborda o objetivo fundamental dessas associações “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

A CF/88 também traz em seu texto uma limitação quanto à criação de sindicatos, chamada de unicidade sindical. Martins (2009, p. 705) explica que a unicidade sindical se refere à proibição da criação de mais de uma organização sindical da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial

(território não inferior a área de um município). Não é permitido, por exemplo, dois sindicatos dos empregados domésticos no mesmo município.

As competências delegadas aos sindicatos são observadas por Nascimento (2002, p. 549) quando enuncia que o sindicato exerce as funções de representação, negociação, arrecadação, assistência e postulação judicial.

A representação na qual menciona o autor é abordada na alínea “a” do art. 513 da CLT como a prerrogativa de representar os interesses coletivos da categoria profissional ou profissão liberal, bem como os interesses individuais dos associados perante as autoridades administrativas e judiciárias.

A função negocial é tratada por Martins (2009, p. 732) como a participação do sindicato nas negociações coletivas que irão culminar na elaboração de convenções ou acordos coletivos, que estabelecem normas e condições de trabalho.

O sindicato está autorizado pela Constituição Federal de 1988 a arrecadar uma contribuição financeira dos associados que se destinará para o custeio das suas atividades. Sussekind (2010, p. 582) menciona que o sistema legal brasileiro prevê a contribuição anual compulsória, imposta a todos que integram uma categoria ou profissão; e a contribuição estatutária. A primeira é obrigatória, descontada em folha no mês de março e corresponde a um dia de trabalho; já a estatutária é devida somente pelos filiados e seu desconto geralmente ocorre mensalmente.

Para Nascimento (2002), a assistência jurídica se faz por meio da homologação de rescisões contratuais de empregados com mais de um ano de emprego, amparo jurídico gratuito aos associados e ao trabalhador desempregado ou que declare não possuir condições econômicas para custear a demanda, além de advogar na defesa do interesse próprio (ex.: direitos patrimoniais) e interesse da categoria (ex.: dissídio coletivo).

2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O período da Primeira Guerra Mundial impulsionou o processo de industrialização brasileiro. Com a Europa em guerra o Brasil necessitava ampliar a sua produção manufatureira. Nascimento (2002) corrobora com essa afirmação quando menciona que o surto industrial brasileiro foi efeito da Primeira Grande Guerra Mundial.

Nesse momento, segundo Martins (2009), muitos abusos eram cometidos com os trabalhadores das fábricas, que laboravam em regimes de até 16 horas diárias ininterruptas e ainda não era raro mulheres e crianças trabalhando sem quaisquer formas de proteção.

Surgiram então os primeiros sindicatos e os primeiros movimentos de greve dos operários, que reivindicavam contra as condições desumanas de trabalho a qual eram submetidos. Para Nascimento (2002, p. 47) o movimento operário foi conduzido pelos imigrantes anarquistas e caracterizou com inúmeras greves o período final de 1800 e o início de 1900.

A conjuntura que o Brasil vivia nessa época obrigou o Estado a intervir, criando as primeiras leis de proteção ao trabalhador e estabelecendo critérios a serem cumpridas pelos empregadores (MARTINS, 2009).

Nesse sentido, várias normas foram elaboradas, o que gerava certa dificuldade para o conhecimento e cumprimento de todas as diretrizes criadas. A fim de acabar com esse problema, o Estado, representado pela figura do presidente Getúlio Vargas, editou o Decreto Lei nº 5.452, aprovado no dia 1º de maio de 1943.

O Decreto Lei nº 5.452/43 foi denominado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e conforme o conceito de Nascimento (2002, p. 49) é “a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram”.

Já a definição legal consta no artigo 1º do referido decreto “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas” (Decreto Lei nº 5.452/43).

Uma importante distinção a ser ponderada é o fato de que a CLT não pode ser confundida com um código, pois segundo Nascimento (2002), apesar da dimensão criativa da Consolidação, a sua função primordial foi a reunião da legislação trabalhista da época e não a criação de novas leis como seria num código.

Atualmente a CLT é o principal ordenamento jurídico trabalhista, pois rege as relações empregatícias do setor privado. Composta por 922 artigos, dispostos em 10 títulos e 08 capítulos.

Para Sussekind (2010, p.42) esses títulos correspondem às seguintes matérias:

- I. Introdução (arts. 1º a 12);
- II. Das normas gerais da tutela do trabalho (arts. 13 a 223);
- III. Das normas especiais de tutela do trabalho (arts. 224 a 441);
- IV. Do contrato individual do trabalho (arts. 442 a 510);
- V. Da organização sindical (arts. 511 a 610);
- VI. Das convenções coletivas do trabalho (arts. 611 a 625);
- VII. Do processo de multas administrativas (arts. 626 a 642);
- VIII. Da justiça do trabalho (arts. 643 a 735);
- IX. Do Ministério Público do Trabalho (arts. 736 a 762);
- X. Do Processo Judiciário do Trabalho (arts. 763 a 910);
- XI. Disposições finais e transitórias (arts. 911 a 922).

Os principais assuntos abordados pela Consolidação sob a ótica de Gomes e Gottschalk (2008, p.44) são: a definição dos sujeitos da relação de trabalho (empregador e empregado), o estabelecimento do campo de aplicabilidade das suas normas, a solidariedade de empresas, apresenta as atividades não-econômicas equiparadas à empresa, conceitua o trabalho efetivo, estatui regras sobre a sua interpretação, dentre outras.

2.4 EMPREGADOR

É conceituado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. O texto descreve a figura do empregador como sendo a empresa enquadrada como pessoa física ou jurídica que remunera um indivíduo em troca da sua prestação de serviço:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Nota-se no artigo citado a natureza despersonalizada do empregador quando este o trata como empresa. Porém é comum associar a figura do empregador à do empresário, o art. 966 do Código Civil aborda a definição de empresário: "quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a

circulação de bens ou de serviços.". Sendo assim, o responsável pelo empregado é a empresa (patrimônio corpóreo e incorpóreo) e não o seu proprietário (empresário).

Existe ainda outra distinção entre empresa e empresário, relatada por Martins (2009, p.181) quando menciona que uma empresa bem gerenciada pode durar por muitos anos, enquanto o proprietário falece. Essa idéia corresponde ao princípio da instituição, que de fato a instituição é que perdura no tempo. Pode-se inferir então que a morte do empresário em si não descaracteriza o vínculo empregatício, ou seja, a empresa continua sendo a empregadora.

Além da despersonalização o empregador é dotado de três outras características fundamentais: admissão, assalariamento e direção. A admissão refere-se à contratação do empregado, da contratação surge a obrigatoriedade do pagamento de salário ao contratado e a direção faz jus ao poder de administrar a prestação de serviço executada.

O parágrafo primeiro, do artigo 2,^o da CLT, discorre a respeito das entidades equiparadas para fins legais ao empregador, ou seja, as instituições sem fins lucrativos e profissionais liberais (ex: empreendedor individual):

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Como a definição de empregador abrange os conceitos de empresa e entidades equiparadas, Nascimento (2002, p. 191) conceitua que "empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos, que tiver empregados".

Sussekind (2010, p. 214) também cita os condomínios residenciais, embora destituídos de personalidade jurídica própria, como enquadrados na figura de empregador, dotados de responsabilidade contratual e judicial no que tange o vínculo com os seus empregados.

2.5 EMPREGADO

Indivíduo que presta serviços de forma contínua a uma empresa (individual ou coletiva), que em contrapartida lhe remunera em forma de salário. Tal situação

resulta em uma relação de dependência do empregado para com o empregador, conforme descreve o art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Através da interpretação da lei é possível identificar algumas características fundamentais inerentes ao conceito de empregado.

O primeiro ponto a ser ponderado é o fato de que apenas pessoas físicas podem ser consideradas como empregado, ou seja, nenhuma empresa (pessoa jurídica) pode receber tal denominação.

Pinto (2003) relata que somente serão considerados empregados, os indivíduos que prestam serviços não eventuais (contínuos). O autor esclarece que o trabalhador que presta serviços de maneira ocasional e transitória, e que não decorre da atividade fim da empresa, não se atribui tal condição jurídica (ex.: um encanador que realiza um reparo no encanamento de um restaurante).

A dependência ou subordinação se manifesta por meio do poder hierárquico de direção que o empregador detém quanto à prestação de serviço. Segundo Pinto (2003), a subordinação jurídica consiste na possibilidade do empregador em usufruir da energia laboral do dependente. O autor ainda descreve que a dependência jurídica se manifesta através do poder de comando da empresa, que o adquire através do assalariamento.

A última característica enunciada pela lei é que só serão considerados empregados aqueles indivíduos que auferem salário (onerosidade) em contrapartida do trabalho empenhado por estes em favor da empresa.

2.5.1 Tipos especiais de empregados

Enquadram-se nessa categoria os empregados que possuem tratamentos diferenciados perante a lei, devido às especificidades de suas profissões e natureza da prestação de serviço. Além da CLT estes trabalhadores possuem leis e regimentos próprios de trabalho.

Da mesma forma que acontece com um trabalhador comum, a anotação na Carteira de Trabalho dos tipos especiais de empregados é obrigatória, dentro do prazo máximo de 48 horas contadas a partir da data de admissão.

2.5.1.1 Empregado doméstico

O empregado doméstico é regido pela Lei nº 5.859 de 11 de setembro de 1972 e pode ser considerado como “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (Art. 1º, Lei nº 5.859/72).

A exigência da continuidade na qual cita o artigo é descrita por Sussekind (2010), quando aborda que o trabalho eventual do diarista ou tarefeiro (biscateiro) é descaracterizado de vínculo empregatício. O autor ressalta que existe uma importante distinção a ser ponderada: a prestação de serviço eventual e a prestação intermitente por prazo indeterminado. Para Sussekind (2010), algumas correntes acreditam que no segundo caso haveria um caráter contínuo, apesar de ser o trabalho executado interpoladamente.

Todavia a jurisprudência que vem sendo adotada pelos tribunais brasileiros é de que o diarista que trabalha apenas três dias por semana não é considerado empregado doméstico. Tal determinação pode ser localizada no portal eletrônico mte.gov.br (2011), onde se aborda uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicada no Diário de Justiça, em 2 de abril de 2004:

O reconhecimento do vínculo empregatício do doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, não se prestando ao reconhecimento do liame a realização de trabalho durante alguns dias da semana (*in casu* três), considerando-se que, para o doméstico com vínculo de emprego permanente, a sua jornada de trabalho, geral e normalmente, é executada de segunda-feira a sábado, ou seja, seis dias na semana, até porque foi assegurado ao doméstico o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (CF, art. 7º, XV, parágrafo único)

Quando o legislador menciona “sem fins lucrativos” ele enquadra o empregado doméstico apenas para o atendimento das necessidades da residência e se em tal local houver alguma exploração econômica (ex.: uma empresa com sede na casa do proprietário), a figura do empregado doméstico deixa de existir, passando a ser considerado com um trabalhador comum.

Seus principais direitos são abordados por Sussekind (2010) quando menciona trechos do art. 7º da *Lex Fundamental* (Constituição Federal de 1988) referentes à categoria:

- a) Salário mínimo (IV);
- b) Irredutibilidade salarial (VI);
- c) Décimo terceiro salário (VIII);
- d) Repouso semanal remunerado (XV);
- e) Férias anuais remuneradas (XVII);
- f) Licença-gestante (XVIII);
- g) Licença-paternidade (XIX);
- h) Aviso prévio (XXI);
- i) Aposentadoria.

Nota-se que no parágrafo anterior o autor não citou o FGTS. A explicação para esse fato está relacionada com a não obrigatoriedade do pagamento do Fundo de Garantia para o empregado doméstico:

É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (art. 3-A, lei nº 5.859/72).

Conforme orientação do mte.gov.br (2011) deve no mínimo constar na CTPS: o CPF do empregador, a opção pela inclusão no FGTS, a espécie de estabelecimento (ex.: residência, chácara), o cargo ou função (ex.: serviço domésticos, cozinheiro, motorista doméstico) e a data de admissão.

2.5.1.2 Empregado rural

A lei que orienta o empregado rural é a Lei nº 5.889 de 8 de junho de 1973. Legalmente a principal diferença que existe entre trabalhador urbano e rural é o local de trabalho destes, sendo assim “Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.” (art. 2º, Lei nº 5.889/73).

A denominação “prédio rústico” sob a ótica de Martins (2009, p.141), abre uma brecha para inferir que o trabalhador rural pode também laborar em perímetro

urbano, pois segundo o próprio autor o prédio rústico é qualquer estabelecimento que explore a atividade agroeconômica (exploração agrícola, pecuária ou atividade agroindustrial).

Para Nascimento (2002, p.180), os sujeitos do contrato de trabalho rural é de um lado o empregador, qualquer pessoa que explore a atividade agrícola; e do outro o empregado, considerado o trabalhador que cultiva a terra, cuida do gado e até o pessoal da administração da empresa rural.

Com a edição da Constituição Federal de 1988 veio ratificação da igualdade de direitos entre o empregado rural e urbano “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (CF/88).

2.5.1.3 Empregado terceirizado

A Terceirização é uma modalidade de emprego que surgiu antes da 2ª Guerra Mundial nos Estados Unidos, motivada pela necessidade das indústrias bélicas em otimizar sua produção e se prepararem para atender a demanda. Segundo Leiria e Saratt (1995) esse fenômeno surgiu nos Estados Unidos antes da Segunda Guerra Mundial e com desenvolvimento acelerado da indústria, por volta da década de 50, consolidou-se como uma técnica de administração empresarial.

Assim, estas indústrias concentravam seus esforços nas atividades fins (produção de armas e munições) e as atividades meios (ex.: limpeza) eram executadas por outras empresas contratadas. Queiroz (1992, p. 25) define a terceirização como sendo:

uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado pela transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas, que é a sua atividade-fim, permitindo a esta se concentrar no seu negócio.

No Brasil, a terceirização de serviços vem ganhando cada vez mais espaço. Motivo este que obrigou o TST (Tribunal Superior do Trabalho) a regulamentar essa modalidade de emprego. Em 1986 publicou o Enunciado nº 256 que versava sobre a matéria e que em seguida seria substituído pelo Enunciado nº 331 (1993).

O trabalhador terceirizado não cria vínculo empregatício como o tomador de serviço (empresa contratante) no caso de prestação de serviços de vigilância,

limpeza ou outros profissionais ligados às atividades meios da contratante. Tal determinação é evidenciada no inciso III da Súmula nº 331:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador [...](1993).

O vínculo empregatício dos empregados terceirizados se dá com a empresa prestadora de serviços (contratada). Entretanto a tomadora não é totalmente isenta de responsabilidade para com esses trabalhadores. O inciso IV da Sumula nº 331, estabelece a responsabilidade subsidiária ao tomador no caso de não cumprimento dos direitos trabalhistas por parte da prestadora de serviços: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações” (1993).

2.5.2 Trabalhadores não considerados empregados

Existem alguns tipos de trabalhadores que não podem ser considerados como empregados, uma vez que não se enquadram nos termos e definições constantes na CLT. É caso do trabalhador eventual, do trabalhador avulso, do trabalhador voluntário, do autônomo e do estagiário.

2.5.2.1 Trabalhador eventual

Caracteriza-se por ser uma pessoa que presta serviços de natureza eventual, ou seja, executa tarefas pontuais a uma ou mais empresas, descaracterizando assim o princípio da continuidade (ex.: pintor, encanador, eletricista etc.).

O art. 12, inciso II, alínea “a”, da Lei nº 8.212/91, descreve que o trabalhador eventual é “aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”.

Partindo desse conceito, Martins (2009, p. 156) aborda que existem duas teorias para caracterizar o eventual: a teoria do evento e a teoria dos fins da empresa.

A primeira teoria enuncia que o trabalhador eventual é o indivíduo contratado para certo evento ou obra, ex.: um eletricista que repara a instalação elétrica da entidade.

A segunda classifica o eventual como sendo aquele que realiza uma atividade não ligada à natureza da empresa, ex.: um eletricista que faz um reparo na instalação elétrica de uma clínica médica.

Apesar da inexistência de vínculo empregatício, é considerado segurado obrigatório da Previdência Social, igualando-se a condição de empregado (conforme redação da Lei nº 9.876).

A fim de dirimir quaisquer dúvidas a respeito do trabalhador eventual e outros tipos de trabalhadores, é importante realizar algumas distinções.

A primeira é exposta por Martins (2009, p. 156) que diferencia o profissional autônomo do eventual quando vincula a prestação de serviço habitual para o mesmo tomador, como característica do autônomo; e a prestação de serviço ocasional para o mesmo tomador, como característica do trabalhador eventual.

Nascimento (2002, p.173) ainda discorre que é inconfundível as figuras do trabalhador eventual e o temporário, sendo que o primeiro possui relação direta com o contratante do serviço, ao contrário do temporário que se relaciona com a empresa prestadora.

2.5.2.2 Trabalhador avulso

É exemplo de trabalhador avulso o estivador de carga e descarga de portos. A Lei nº 9.876/99 o descreveu como sendo: “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento” (art.12-VI, 1999).

Além do estivador de carga e descarga há outra espécie de trabalhador avulso, que conforme Nascimento (2002, p. 125), é aquele que trabalha fora do âmbito portuário, em área rural ou urbana, cuja sua contratação se faz por intermédio do sindicato profissional. Nesse sentido Martins (2009, p. 158) cita o exemplo dos classificadores de frutas que trabalham em meio rural, o ensacador de café, cacau etc.

As principais características do avulso são dispostas por Martins (2009, p. 158):

- a) Liberdade na prestação de serviços, pois não gera vínculo nem com o sindicato e muito menos com as empresas tomadoras;
- b) Há possibilidade de prestar serviços a mais de uma empresa, como de fato ocorre na prática;
- c) O sindicato faz a intermediação da mão-de-obra; colocando os trabalhadores nos postos de trabalho, cobrando o valor correspondente ao serviço, já inclusos os encargos previdenciários e fiscais;
- d) E realiza o rateio do valor percebido às pessoas que executaram o trabalho.

A peculiaridade desses trabalhadores está no fato de que não existe a obrigatoriedade de sindicalização, porém há a exigência que o sindicato faça a intermediação entre a empresa e os trabalhadores. Desta forma não se configura vínculo empregatício com a empresa tomadora e nem com o sindicato.

Mesmo não mantendo vínculo com a tomadora do serviço, fica a cargo dessa empresa o recolhimento da contribuição previdenciária. A Lei nº 9.876/99 estabelece o avulso como segurado obrigatório do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e de acordo com previdenciasocial.gov.br (2011) a empresa tomadora ou equiparada deve arrecadar a contribuição social previdenciária a cargo dos segurados empregados e trabalhadores avulsos, mediante ao desconto na remuneração paga ou creditada para eles.

A Constituição Federal de 1988 determinou que o trabalhador avulso possua os mesmos direitos trabalhistas de um empregado comum (permanente) em seu art. 7º-XXXIV “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (ex.: férias).

2.5.2.3 Autônomo

A palavra “autônomo” para Martins (2009, p. 149) vem do grego *auto*, próprio; e *nomé* ou *nomia*, regra ou norma.

O art. 4º, alínea “c”, da Lei 5.890; define esse trabalhador como sendo “o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas; [...] sem relação de emprego”.

Sendo assim o autônomo é o profissional que trabalha por conta própria, seja ele médico, taxista, marceneiro, entre outros. Desde que atenda também a condição de inexistência de vínculo empregatício com outrem.

O autônomo assume os riscos inerentes à atividade econômica que executa. Partindo desse pressuposto Sussekind (2010, p. 173) o diferencia do empregado normal, pois em nenhuma hipótese o empregado pode participar das despesas ou insucessos da empresa para qual trabalha.

A legislação previdenciária trata o profissional autônomo como Contribuinte Individual. Tal denominação surgiu com o advento da Lei nº 9.876 de 26 de Novembro de 1999, no intuito de incentivar essa categoria a sair da clandestinidade e regulamentar a sua situação perante aos órgãos competentes. Em contrapartida esse contribuinte obtém uma série de benefícios previdenciários como: auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-maternidade, aposentadoria.

Com base no [sítio previdenciasocial.gov.br](http://sítio.previdenciasocial.gov.br) (2001) a partir de 1º de abril de 2003, fica sob responsabilidade da empresa ou equiparada tomadora dos serviços do contribuinte individual, arrecadar a contribuição social previdenciária mediante desconto da remuneração a ele paga ou creditada.

A criação do contribuinte individual abriu portas para em 2008 ser promulgada a Lei Complementar nº 128/2008 que criou a figura do EI (Empreendedor Individual).

Segundo o portaldoempreendedor.gov.br (2011) o EI é a pessoa que trabalha por conta própria e fatura até R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais) por ano, que não participa em outra empresa como sócio ou titular, que não pode possuir mais de um empregado contratado, e ainda deve se enquadrar em uma das 439 atividades econômicas listadas no portal.

Entre as principais vantagens oferecidas pela Lei Complementar nº 128/2008 ao EI, conforme o portaldoempreendedor.gov.br (2011), está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que facilita a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais; além da possibilidade de enquadramento no Simples Nacional, ficando isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL).

E as principais obrigações, de acordo com portaldoempreendedor.gov.br (2011), são: depositar o FGTS, calculado sob base de 8% do salário do empregado e recolher 3% desse salário a título de contribuição previdenciária; e obter o Alvará de Localização junto a prefeitura do município, respeitando as normas contidas nos Códigos de Zoneamento Urbano e de Posturas Municipais.

2.5.2.4 Trabalhador Voluntário

O trabalhador voluntário vem a ser aquele que presta serviços de interesse social a entidades privadas ou sem fins lucrativos por espontânea vontade. Desta forma esse trabalhador não poderá ser considerado empregado, no momento que realiza atividades de forma não assalariada (sem receber salário).

Em 1998 foi criada uma lei específica tratando do voluntariado, Lei nº 9.608. Esse tipo de trabalho é definido como:

Art. 1º - [...] a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. (Lei nº 9.608, 1998)

Apesar de existirem semelhanças, há distinções entre o trabalho voluntário e o religioso, bem como o trabalho voluntário e o obrigatório.

A principal semelhança dessas categorias é o não assalariamento. Martins (2009, p.171) diferencia o voluntariado do trabalho religioso no sentido de afirmar que o segundo é realizado por pessoa de fé, a fim de consagrar a sua vida perante a Deus. O escopo do trabalho voluntário não possui essa natureza.

O voluntariado é o antônimo do trabalho obrigatório, pois segundo Martins (2009, p. 171), no primeiro caso não existe a obrigação de executar algum serviço, fato que no trabalho obrigatório se constitui de uma imposição judicial para o cumprimento de uma pena.

Apesar não recebimento de salário o trabalhador voluntário poderá ser ressarcido do valor correspondente às despesas que decorreram da sua atividade, desde que devidamente comprovada: “prestador do serviço voluntário poderá ser

ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.” (art. 3º, Lei nº 9.608/98).

2.5.2.5 Estagiário

O estágio é uma complementação da vida escolar e acadêmica, no sentido que permite ao estudante o contato direto com as práticas do mercado de trabalho na qual pretende ingressar ao término de sua formação, seja ela de ensino médio, técnico ou superior. Logo, o estagiário é o agente desse processo.

A legislação pertinente a essa matéria foi recentemente alterada quando passou a vigorar a nova lei do estágio (Lei nº 11.788/2008). O texto considera o estágio como sendo:

Art. 1º [...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

A Lei nº 11.788/2008 também esclarece que o estagiário não é considerado empregado, ou seja, não gera vínculo empregatício com o cedente. Conforme art. 3º da referida lei “O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza” (2008).

Martins (2009, p. 160) exalta a diferença entre o estágio e o contrato de trabalho quando menciona que o primeiro tem o objetivo voltado para a formação profissional do estudante, tendo, portanto a finalidade pedagógica; apesar de possuir pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação, como acontece nos contratos de trabalho.

Podem conceder estágio: as entidades de direito privado, os órgãos públicos da administração direta, autarquias e fundações e profissionais liberais de ensino superior registrados (ex.: advogados).

Partindo do pressuposto que o estágio não possui validação legal como emprego, então inexistente o pagamento de salário. Legalmente o que pode ocorrer é o pagamento de uma bolsa ou outra forma de contraprestação previamente acordada:

art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

A carga horária máxima de trabalho corresponde a 04 ou 06 horas diárias e existe também a obrigatoriedade de concessão de um período de recesso (férias) de trinta dias a partir do momento que o estágio completar um ano. Contudo, existe a possibilidade do estudante requerer o gozo de férias proporcionais a partir dos 06 meses na empresa. De acordo com trf2.gov.br (2011) cada mês estagiado corresponde a 2,5 dias de férias, ou seja, com 06 meses de estágio é possível gozar de 15 dias de férias (6 x 2,5 dias). No caso do cálculo resultar em um dia fracionado, utiliza-se o arredondamento para cima (ex.: 07 meses de estágio = 17,5 dias, logo o recesso será de 18 dias).

Para trf2.gov.br (2011) o estagiário não faz jus ao adicional de férias (1/3), ao auxílio-transporte do período e a gratificação natalina (13º salário).

O art. 11 da Lei nº 11.788 estabelece que a duração do estagiário com a mesma parte concedente (ex.: empresa) não poderá exceder o prazo máximo de dois anos, com exceção ao estagiário portador de deficiência.

O estagiário também poderá se inscrever no Regime Geral de Previdência (INSS), porém essa inscrição é facultativa (não obrigatória).

Segundo o art. 17 da Lei dos Estágios, existe um limite para a presença desses estudantes no quadro funcional da entidade:

- I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

Essa limitação imposta pela própria lei ocorreu com intuito de impedir que as entidades deixem de contratar empregados em detrimento unicamente da cedência de estágios. Esse artifício confrontaria os objetivos pedagógicos, transformando o

estudante em empregado (sem direitos trabalhistas) e representando uma economia tributária para a empresa.

2.6 VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O vínculo empregatício ou relação de emprego é um fato de natureza jurídica que se origina quando um indivíduo emprega seu conhecimento e aptidão física em favor de outro, mediante ao pagamento de salário. Para Nascimento (2004, p. 500), o vínculo empregatício é "... a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.". Constitui-se na regulamentação de um conjunto de direitos e deveres a serem seguidos pelos envolvidos em uma prestação de serviço.

Para a prestação de serviço resultar em um vínculo empregatício, é necessário se observar alguns pré-requisitos. Gomes e Gottschalk (2008, p.80) citam cinco fundamentos básicos indispensáveis para validar uma atividade desta forma:

A prestação de trabalho pressupõe a satisfação de um conjunto de requisitos indispensáveis a sua configuração jurídica. Tais requisitos podem ser enumerados:

- a) a pessoalidade;
- b) a onerosidade;
- c) a continuidade;
- d) a exclusividade;
- e) a subordinação.

A pessoalidade (*intuitu personae*) inerente a uma prestação de serviço diz respeito à intransferibilidade da mão-de-obra do empregado, partindo da premissa que o empregador ao contratar certo indivíduo, julgou-o como o mais qualificado para o cargo. Segundo Gomes e Gottschalk (2008, p.81), a prestação de serviço é uma obrigação não fungível, ou seja, sua condição não pode satisfeita por outra pessoa, mas apenas para quem a contraiu.

O princípio da onerosidade está ligado ao pagamento de salário, Nascimento (2002, p.161) descreve que o empregado acima de tudo é um trabalhador assalariado, ou seja, é alguém que recebe uma retribuição pelos serviços que presta.

A continuidade se refere à prestação de serviço não eventual e a subordinação ao poder de controle e direção do empregador.

A exclusividade enuncia que durante a sua carga horária empreendida à empresa, o empregado deve permanecer exclusivamente à disposição do empregador. Contudo Gomes e Gottschalk (2008, p.84), esclarecem que apesar da exclusividade, é permitido ao empregado prestar serviços para mais de um empregador, desde que não haja choque de horário entre os empregos. Atendendo essas exigências não há a invalidade do contrato de trabalho na hipótese de dois ou mais empregadores diferentes.

2.7 CONTRATO DE TRABALHO

A formalização do vínculo empregatício ocorre através da elaboração de um contrato de trabalho entre as partes. Segundo a CLT em seu art. 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O contrato de trabalho é um acordo bilateral, oneroso, comutativo, consensual, não solene e de execução contínua. Essas características são descritas por Cunha (1997, p.62):

O contrato de trabalho é um contrato bilateral ou sinalagmático, porque implica em obrigações recíprocas. É um contrato oneroso, porque vai significar sacrifícios a ambas as partes: ao empregado, que deverá prestar o serviço, e ao empregador, que deverá pagar o salário. Comutativo, porque a estimativa da prestação a ser recebida pelas partes pode ser efetuada no momento em que o contrato se aperfeiçoa. Consensual, porque via se aperfeiçoar com a manifestação de vontade das partes, e não com a entrega da coisa. Não solene, porque independe de forma. E de execução contínua, porque é um contrato de trato sucessivo.

A bilateralidade (sinalagmático) consiste no conceito da reciprocidade, ou seja, em um contrato de trabalho as partes se obrigam a cumprir os direitos e deveres estabelecidos. A característica da comutatividade se refere ao entendimento mutuo dos termos, obrigações e vantagens, constantes no contrato. Sendo que o direito de um, é equivalentemente uma obrigação para o outro. Tais definições são abordadas por Sussekkind (2010, p. 250) “sinalagmático porquanto as partes se obrigam entre si (sinalagma) visando à satisfação de prestações recíprocas que se equivalem (comutatividade).”.

A onerosidade está atrelada ao pagamento de salário por parte do contratante, ou seja, fica a seu encargo o ônus relativo ao serviço prestado pelo empregado.

O contrato de trabalho é considerado um acordo de vontades, pois expressa o consenso dos desejos acordados pelos dois lados. Por essa razão é classificado também como de natureza consensual (consenso).

Execução contínua ou trato sucessivo corresponde ao fato de que os termos presentes no contrato não se extinguem no momento exato da prestação de serviço e sim no decorrer do tempo, conforme cita Sussekind (2010, p. 250): “de trato sucessivo, porque é executado com caráter contínuo através do tempo”.

O art. 442 da CLT faculta a elaboração de um acordo escrito ou expresso (não solene). Carrion (2003, p.274) comenta esse fato:

O direito do trabalho não exige forma especial para a validade e eficiência do contrato de trabalho, ou seja, mesmo não sendo escrito, ter validade e eficácia; [...] posto que tem a obrigação de anotar a carteira de trabalho do empregado, nela fazendo constar as principais cláusulas.

Sendo assim o contato de trabalho pode ser formalizado apenas por meio de averbamento entre as partes (acordo tácito), para tanto há a obrigatoriedade de anotação na CTPS do empregado.

2.7.1 Duração do contrato de trabalho

Quanto ao prazo de duração existem dois tipos de contratos: indeterminado e o de tempo determinado. A Consolidação das Leis do Trabalho discorre a respeito dessa questão no transcorrer do artigo 443.

O de prazo indeterminado é o acordo mais comum (mais frequente) entre as duas modalidades existentes. É identificável por possuir apenas data prefixada de início, já que não existe data de término. Na ausência de alguma cláusula que especifique o contrário, subentendesse a indeterminação.

Já no contrato de prazo determinado há delimitação quanto o período no qual o serviço será prestado, prefixando a data de início e de término de sua execução:

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (art. 443, § 1º, CLT, 1943)

É necessário para que haja a validação de um contrato de prazo determinado, o enquadramento em uma das três hipóteses previstas em lei (art. 443, § 2º, CLT), são elas:

- a) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) Atividades empresariais de caráter transitório;
- c) Contrato de experiência.

A primeira hipótese prevista se refere à prestação de serviço que acontece com finalidades específicas. Ocorre frequentemente em épocas sazonais onde há a necessidade do incremento da mão-de-obra devido ao aumento de demanda (ex.: natal, páscoa).

Na segunda ocasião o legislador se voltou para a peculiaridade da atividade econômica da empresa, ou seja, empresas que atuam em caráter transitório e utilizam empregados temporários (ex.: feiras e exposições, produtoras de *shows*).

O contrato de experiência é uma ferramenta avaliativa que o empregador dispõe para averiguar a aptidão de um candidato à função na qual irá desempenhar. Em contrapartida o empregado temporário pode verificar o ambiente da empresa, as exigências do cargo e adquirir experiência nas rotinas a qual esta se candidatando. Este tipo de contrato poderá ser renovado apenas uma vez e restringe-se a um prazo máximo de 90 dias (art. 445, parágrafo único, CLT).

2.8 DIREITOS E DEVERES DE EMPREGADOR E EMPREGADO

Os direitos e deveres do empregador e do empregado são oriundos da celebração de um contrato de trabalho, seja ele escrito ou apenas verbal. O fato é que independente da forma na qual se apresenta o acordo, o cumprimento das obrigações por parte dos sujeitos da relação trabalhista é indispensável para a manutenção do vínculo empregatício.

2.8.1 Empregador

O empregador detém o poder de direção, de controle e de disciplinar o empregado no decurso de suas tarefas. Esses poderes surgem porque o empresário (representante da empresa) assume os riscos inerentes à atividade econômica.

Para Nascimento (2002, p. 203) a direção é a “faculdade atribuída ao empregador, em determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.

Já Sussekind (2010, p. 278) descreve o poder diretivo como sendo prerrogativa da empresa em instituir as suas normas e regras próprias, que deverão reger a organização e o funcionamento da entidade; além de apresentar os métodos de execução das suas atividades.

O controle, segundo Nascimento (2010, p. 206), está ligado ao direito de fiscalização do empregador no transcorrer das tarefas profissionais do funcionário. O autor cita como exemplo de fiscalização, a obrigatoriedade do registro do ponto, bem como a possibilidade de instalação de câmeras nos ambientes de trabalho.

O poder de disciplinar diz respeito à aplicação de sanções punitivas ao empregado quanto este violar alguma norma na qual é subordinado.

Em contrapartida a obrigação primordial do empregador é o pagamento de salário. Porém além do salário devido, a empresa deve dispor de condições estruturais mínimas e acima de tudo respeitar os princípios éticos de dignidade humana, como cita Maranhão (2000, p. 261):

O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana.

A CLT (art. 483) apresenta alguns atos que ferem a honra e dignidade da pessoa humana, a que se refere o autor acima:

- a) Exigir do empregado serviços superiores às suas forças, ou que contrarie os bons costumes;
- b) Tratar o empregado com rigor excessivo;

- c) Praticar ato lesivo a honra e a boa fama, contra o empregado ou a sua família;
- d) Agressão física (salvo em legítima defesa).

O artigo mencionado também prescreve que o empregado poderá reincidir o contrato de trabalho e pleitear (exigir) as devidas indenizações no caso de algum desses itens sejam infringidos pelo empregador.

2.8.2 Empregado

Os direitos fundamentais do empregado estão compilados no art. 7º da Constituição Federal de 1988, onde se destacam os seguintes pontos:

- a) Relação de trabalho protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- b) No caso de dispensa sem justa causa, é assegurado o direito ao seguro-desemprego e outras verbas indenizatórias;
- c) FGTS;
- d) Salário mínimo fixado em lei;
- e) Piso salarial proporcional a categoria de trabalho;
- f) Irredutibilidade salarial;
- g) Décimo terceiro salário;
- h) Adicional noturno;
- i) Horas extras;
- j) Jornada de trabalho máxima de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, salvo disposições de acordos ou convenções coletivas (ex: compensação de horas);
- k) Repouso semanal remunerado;
- l) Férias anuais e mais um terço do que o salário normal;
- m) Licença gestação e licença-paternidade;
- n) Redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança;
- o) Gratificações para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

p) Aposentadoria.

Por sua vez, a obrigação essencial do empregado é de prestar os serviços para o qual foi contratado, submetendo-se ao poder de comando ou subordinação jurídica do empregador. Para Sussekind (2010, p. 208) o empregado deve “obedecer às ordens e instruções do empregador, expedidas com respeito ao contrato, à lei e a outras fontes de direito incidentes sobre a relação de trabalho”.

É também um dos deveres do empregado, agir com boa-fé no ambiente de trabalho, não cometendo atos que prejudiquem a empresa ou que atentem contra a hora e a boa fama de qualquer pessoa. A CLT menciona algumas condutas que vão de encontro à boa-fé do empregado, no art. 482:

- a) Ato de improbidade;
- b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) Negociação por conta própria ou sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa que trabalha;
- d) Desídia no desempenho das respectivas funções;
- e) Embriaguez habitual ou em serviço;
- f) Violação de segredo da empresa;
- g) Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- h) Abandono de emprego;
- i) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado contra qualquer pessoa;
- j) Prática constante de jogos de azar.

Destaque para dois termos que não são do senso comum: Improbidade e Desídia.

A palavra improbidade, segundo Sussekind (2010, p. 349), tem origem do latim *probus* (honesto) do qual resultou *probitate* (probidade) e significa a prática, por ação ou omissão, que comprometa a honestidade do trabalhador (ex.: furto). Lacerda (1999, p. 383) conclui “improbidade traduz-se em quatro espécies de ações delituosas: desonestidade, abuso, fraude e má-fé”

O termo desídia tem relação com a negligência ou imprudência do empregado no exercício de suas tarefas (ex.: redução da produção, da qualidade do

serviço/produto, perturbação da ordem do ambiente de trabalho). Sussekind (2010, p. 352) descreve desídia como sendo uma série de atos reveladores de falta de comprometimento do empregado para com os seus deveres e cita como exemplo a indolência, preguiça ou desleixo.

A incontinência de conduta ou mau procedimento não é um item auto-explicativo, por isso se faz importante a observação de Carrion (1949) quando menciona que a figura do mau procedimento é tão ampla que deveria abranger todos os outros itens do art. 482; e serve para focalizar qualquer ato do empregado que impossibilite a continuação do vínculo empregatício, desde que não se encaixe em nenhum dos outros aspectos do referido artigo.

2.9 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A necessidade da adoção de medidas de segurança e medicina do trabalho começou a ficar evidente com o surto industrial que ocorreu na Inglaterra e que em seguida se expandiu para o resto do mundo.

Foi nesse contexto que segundo Sussekind (2010, p. 503) ocorreu a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) através do Tratado de Versailles (Versalhes) em 1919. Estatuiu-se a Organização a competência de realizar estudos e normatizar a respeito da proteção contra acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos.

Na concepção de Nascimento (2002, p. 403), a segurança do trabalho se constitui como um conjunto de medidas que abordam as condições de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando a garantia do trabalhador contra a exposição aos riscos inerentes à atividade profissional.

Martins (2009, p. 632), em relação à segurança e medicina do trabalho, elenca as obrigações na qual os empregadores estão submetidos:

- a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (b) instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

A jurisprudência que aborda o tema é a Norma Regulamentadora nº 7 e Norma Regulamentadora nº 9, editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A NR nº 7 trata da obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), já a NR nº 9 é voltada para a elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Ambas as normativas, segundo o mte.gov.br (1994), foram desenvolvidas com o objetivo de promoção e preservação da saúde do trabalhador.

Cabe ao empregador cumprir (fornecer) todas as medidas de segurança do trabalho ao empregado. Dentre essas medidas se destacam a disponibilização de materiais de EPI (equipamentos de proteção individual) quando necessários. Para mte.gov.br (2011) se considera EPI, todo dispositivo de uso individual destinado a preservação e proteção da integridade física do trabalhador. São exemplos de EPI: luvas, botas, jalecos, cabos de sustentação, máscaras, capacetes.

2.9.1 Comissão interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Esclarece Nascimento (2002, p. 404) que toda empresa que possui em seu quadro funcional um número igual ou superior a 20 funcionários, deve compor um órgão interno denominado de CIPA.

Para as empresas enquadradas no critério mencionado, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem a sua obrigatoriedade instituída pelo art. 163 da CLT:

Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

As instruções na qual cita o artigo é a NR (Norma Reguladora) nº 5 emitida pelo MTE em 1978. Segundo a Norma é objetivo da Comissão: a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, no sentido da preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Martins (2009, p. 635) interpreta o objetivo descrito pela NR nº 5 e comenta que a CIPA deve observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e na eminência de algum risco deve solicitar medidas para reduzi-lo, neutralizá-lo ou

até eliminá-lo. A CIPA deve atuar na discussão dos fatores que provocaram algum acidente, colaborando na prevenção e na orientação dos trabalhadores.

O empregado eleito para a função de dirigente da CIPA passa a deter estabilidade na empresa dentro de um período que, conforme Sussekind (2010, p. 401), se estende da candidatura até um ano depois do término do mandato. Como o mandato tem duração de um ano, o dirigente goza de dois anos de estabilidade.

2.10 CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Criada em 1932, através do Decreto nº 21.175 e regulamentada posteriormente pelo Decreto nº 22.035 do mesmo ano, a Carteira de Trabalho e Previdência Social surgiu com a denominação de Carteira Profissional. Somente em 1969 a CTPS foi instituída nos moldes atuais e se tornou documento obrigatório para habilitação do profissional no decurso de suas atividades, tanto no âmbito urbano ou rural, e ainda que se configurar como caráter temporário:

Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.” (Decreto Lei nº 926/1969).

A CTPS, conforme menciona Nascimento (2002, p. 227), se configura como uma das provas do contrato de trabalho. É devido a este fato que até mesmo na situação em que o acordo de trabalho for apenas obra de averbamento entre as partes, haverá a obrigatoriedade da existência da Carteira.

A idade mínima para solicitação da CTPS é 14 (quatorze) anos, nesse caso o contratante deve comprovar a caracterização do menor como aprendiz, já que segundo Martins (2009, p. 137), a Constituição proíbe o trabalho do menor de 14 anos.

Desta a forma o contrato de aprendizagem é conceituado pelo art. 428 da CLT como sendo:

o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação

O empregador possui para realizar a devida anotação na CTPS do empregado, um prazo máximo de 48 horas contadas a partir da data de admissão.

As primeiras páginas têm o objetivo de identificar o trabalhador. Nelas constam os seus dados pessoais como o nome completo, filiação, UF (Unidade Federativa) de nascimento, endereço, entre outras. Já na área de anotação, que fica ao encargo do contratante, a empresa deve mencionar os seus dados e as informações referentes ao contrato de trabalho.

As informações gerais exigidas à empresa são:

- a) Razão social;
- b) CNPJ;
- c) Endereço;
- d) Município e Estado do estabelecimento.

Já os dados mínimos sobre o contrato de trabalho são:

- a) Cargo que o empregado irá desempenhar;
- b) A data de admissão;
- c) O número de registro no Livro ou Ficha de Empregado;
- d) A remuneração especificada de maneira decimal e extensa;
- e) E a assinatura do empregador.

Conforme determina o art. 36 da CLT, em caso de recusa da CTPS por parte do empregador ou falta da anotação, o empregado deve comparecer à Superintendência Regional do Trabalho pessoalmente ou representado pelo sindicato para abrir uma reclamação. O procedimento posterior será a diligência no estabelecimento e se constatada a irregularidade, o art. 37 determina que o empregador seja comunicado através de uma carta registrada. Por fim, se o problema persistir, a empresa será convocada a comparecer à SRTE para prestar esclarecimentos e proceder com a devida anotação.

2.11 JORNADA DE TRABALHO

O conceito defendido por Sussekind (2010, p. 465) enumera que a jornada normal de trabalho é o tempo previsto no contato de trabalho, conforme os limites delimitados em lei e outras fontes de direito, para a execução dos serviços contratados e ainda se descartando o trabalho extraordinário.

Corroborando Martins (2009) que a jornada de trabalho consiste no tempo efetivamente trabalhado, no tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*.

Constata-se então que existem três teorias a respeito da definição de jornada de trabalho.

A primeira corrente defende que ficam excluídas as interrupções da atividade do empregado. Nascimento (2002, p. 271) faz crítica a essa teoria, pois segundo o autor há paralisações remuneradas que são incluídas na jornada e cita o exemplo do trabalho do mecanógrafo. O trabalho de mecanografia é abordado pelo art. 72 da CLT:

Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

O tempo à disposição do empregador na concepção de Nascimento (2002, p. 271), é uma doutrina pautada na idéia de que a jornada de trabalho se inicia no instante que o empregado chega ao centro de trabalho.

O centro de trabalho não é sinônimo de local de trabalho, pois existem algumas atividades em que os dois ambientes se distinguem. Nascimento (2002, p. 272) exemplifica essa situação quando refere que “os trabalhadores de minas têm o local de trabalho aquele em que no subsolo passam a exercer a sua atividade, mas como centro de trabalho aquele que chegam antes de descer ao subsolo”.

A terceira e última teoria defende o conceito do tempo *in itinere*. Sussekind (2010, p. 471) traduz a expressão *in itinere* como sendo o tempo desprendido pelo empregado no trajeto de ida e volta da sua residência até o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador. Logo, essa doutrina considera também para fins de determinação da jornada de trabalho, o tempo gasto pelo empregado no

deslocamento para ao local de trabalho e a volta para sua residência no final do turno.

Em termos legais a segunda teoria é a que prevalece no Direito do Trabalho brasileiro, ou seja, o tempo a disposição do empregador. Essa determinação pode ser localizada no art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”.

Porém existe uma exceção prevista no parágrafo 2º, do art. 58, da CLT; que considera o tempo *in itinere* como válido na hipótese do centro de trabalho ser de difícil acesso ou não exista transporte público (ex.: ônibus) que atenda o local:

o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

A jornada de trabalho normal ou ordinária para os empregados privados não deve exceder 08 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme prescrição do inciso XIII, art. 7º, da CF/88: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”. O mesmo inciso ainda faculta a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

Além da jornada de 44 horas semanais ou 220 mensais, existem algumas categorias profissionais que possuem carga horária reduzida prevista em lei. Enquadram-se nesse caso os bancários, que segundo o art. 224 da CLT tem a duração normal do trabalho não superior a 6 (seis) horas diárias, perfazendo um total de 30 (trinta) horas por semana ou 180 horas mensais. Já o jornalista não poderá exceder a 5 (cinco) horas de trabalho por dia (art. 303 da CLT). A Consolidação não é o único instrumento que regulamenta essa questão, cita-se o exemplo da Lei nº 8.856 (1º de março de 1994), que fixou a jornada de trabalho dos Profissionais Fisioterapeutas e Terapeuta Ocupacional em 30 horas semanais.

Para Barros (2003) é lícita a realização de jornadas com durações reduzidas, entretanto o salário contratual (salário mínimo ou piso salarial) é proporcional ao valor que seria devido para uma jornada normal.

A compensação de horas é um dispositivo advindo da Lei nº 9.601/98 e modificado pela Medida Provisória (MP) nº 1.709/98, que conforme Sussekind (2010, p.467), admitiu a compensação de jornadas (banco de horas) mediante a pactuação em convenção ou acordo coletivo. As horas excedentes de um ou mais dias, são compensadas com a respectiva diminuição em outro(s) dia(s). A compensação de jornada deve respeitar o limite máximo de dez horas diárias e possui um período de 01 ano para ser realizada.

Quanto ao horário do dia em que o serviço é prestado existem dois tipos de jornadas, a diurna e a noturna. Segundo Nascimento (2002, p. 279), a jornada será diurna quando ocorrer no período entre 05 (cinco) e 22 (vinte e duas) horas da noite, e consequentemente será noturna quando se enquadrar na faixa entre 22 e 05 horas da manhã seguinte.

O trabalho noturno, salvo para as empresas que por sua natureza prestam serviços nesse horário (ex.: vigilância), deverá ter a sua hora remunerada a maior que o valor da hora diurna. Consta no art. 73 da CLT que a hora noturna deverá ter no mínimo um acréscimo de 20 % (vinte por cento) em relação à diurna e a duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

2.11.1 Horas extraordinárias

Para Nascimento (2002, p.286) horas extraordinárias ou horas suplementares são aquelas que ultrapassam a jornada normal estipulada por força de lei, convenção e acordo coletivo, sentença normativa ou contrato de trabalho.

O art. 61 da CLT prevê os fatores que podem justificar a necessidade de prorrogação da jornada normal;

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Martins (2009) trata o motivo de força maior como sendo um acontecimento inevitável, imprevisível, para o qual o empregador não deu causa, direta ou indiretamente; e exemplifica: casos de incêndio, inundações, terremoto, furacão etc.

O parágrafo 1º, art. 61, da CLT; prevê que nesse caso a ampliação da jornada poderá ser exigida independentemente de autorização do acordo coletivo, desde que a SRTE seja comunicada em um prazo de 10 (dez) dias. A hora extra será superior a 25 % (vinte e cinco por cento) da hora normal e não excedente a 12 (doze) horas (§ 2º, art. 61, CLT).

O empregador pode solicitar ao empregado a realização de horas extraordinárias com o intuito de concluir serviços inadiáveis ou serviços que acarretam prejuízos caso deixem de ser executados. Martins (2009) cita como exemplo desses serviços o acondicionamento de produtos perecíveis. O autor explica que interrupção da jornada no prazo normal poderá provocar a perda do produto.

A realização de horas suplementares por necessidade de serviço deve preceder de consentimento do empregado e a ele será devido um adicional não inferior a 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de trabalho, conforme deliberação do art. 7º (inciso XVI) da Constituição Federal de 1988, ou o valor acordado em convenção/acordo coletivo.

2.12 FÉRIAS

Para Martins (2009, p. 557) a palavra “férias” é originária do latim *feria, dias feriales*. Eram dias em que se suspendia o trabalho. Para os romanos as férias eram dias de festas e comemorações.

As férias são um direito universal do empregado, conforme aborda Nascimento (2002, p.324), integra um conjunto de garantias de defesa ao lazer e repouso do empregado. Vem ao lado das leis que limitam a jornada de trabalho e que conferem o direito do repouso semanal remunerado.

O primeiro dispositivo que dispunha o direito à férias foi promulgado na Inglaterra em 1872, concedendo o benefício aos operários das fábricas. Porém como ressalta Sussekind (2010, p. 494) “somente em 1919 foi sancionada, na Áustria, a primeira lei concedendo o direito à férias anuais remuneradas a todos os assalariados”.

No Brasil havia já uma lei anterior à austríaca, como menciona Sussekind (2010, p. 484,) sancionada pelo Ministro da Agricultura, Comércio e Obras Públicas;

que concedia o direito a 15 (quinze) dias de férias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil.

Nascimento (2002, p. 325) destaca que Arnaldo Sussekind foi o segundo legislador brasileiro a conceder esse direito a algumas profissões e o sexto a estendê-los aos empregados das empresas privadas em geral do Brasil, no ano de 1925.

Atualmente o direito a férias é tratado no art. 129 da CLT onde consta que: “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”.

O período aquisitivo ou como esclarece Nascimento (2002, p. 326), período necessário para a aquisição de férias, é abordado no art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho: “Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias”.

Da interpretação dos artigos citados foi possível a Martins (2009, p. 557), conceituar férias como sendo o período contratual que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração, após ter adquirido o direito no transcorrer de 12 (doze) meses. Sua finalidade, portanto, é a restauração do organismo (no aspecto físico e psicológico) após um tempo de dispêndio de energias no trabalho. E complementa que importam ao direito de lazer, de descanso e de ócio.

A duração ordinária do gozo das férias é de 30 (trinta) dias corridos. Todavia, como esclarece Nascimento (2002, p. 327), essa duração depende da assiduidade do empregado, no caso de faltas injustificadas ocorrerá uma diminuição proporcional às ausências. Martins (2009, p. 558) montou uma tabela com os números de faltas injustificadas e a sua relação com o período de gozo das férias:

Número de faltas injustificadas no período aquisitivo	Período de Gozo das férias
Até 5 dias	30 dias corridos
De 6 a 14 dias	24 dias corridos
De 15 a 23 dias	18 dias corridos
De 24 a 32 dias	12 dias corridos

QUADRO 1: PROPORÇÃO DE FALTAS INJUSTIFICADAS NO GOZO DE FÉRIAS

Fonte: adaptado de Martins (2009, p. 558)

Existem ainda dois direitos dos empregados que embora semelhantes, possuem tratamentos distintos: o terço constitucional e o abono de férias. Martins (2009, p. 569) comenta que os dois têm a mesma finalidade, que é proporcionar um incremento de recurso financeiro ao trabalhador para que possa desfrutar das suas férias.

O abono de férias é descrito por Nascimento (2002, p. 329) como sendo um pagamento em dinheiro em troca do gozo de 10 dias de férias. Provocará a redução do número de dias em face do aumento do ganho do empregado. O abono será calculado sobre o valor das férias já acrescidas do terço constitucional e corresponde ao proporcional de dias não gozados (trabalhados).

O terço constitucional é instituído através do inciso XVII da Constituição Federal, portanto trata-se de um direito irrenunciável. Corresponde ao valor de 1/3 (um terço) ou 33,33% de um salário normal do empregado.

2.13 SALÁRIO / REMUNERAÇÃO

O salário é o principal objeto inerente a dinâmica moderna de trabalho. Porém a palavra (*salarium argentum* - pagamento em sal) tem origem na antiguidade, onde o sal era uma iguaria de valor e utilizada como forma de retribuição dos soldados romanos pelos serviços prestados. Pinto (2003) corrobora quando menciona que o sal era a forma de pagamento das legiões romanas, entretanto foi sendo substituído por outros tipos de remuneração como animais e alimentos.

Atualmente, o salário é uma contraprestação paga (dinheiro) ou fornecida em utilidades pelo contratante, em troca do trabalho executado por um empregado. Delgado (2005, p. 206) esclarece que o salário pode ser definido como “o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego”.

Além da parcela em dinheiro a CLT permitiu o pagamento de salário em forma de utilidade:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas na composição

O termo “utilidades” ou “*in natura*” se refere ao fornecimento por parte do empregador de bens ou serviços básicos a título de remuneração. São exemplos de salário *in natura* as despesas com alimentação, habitação, vestuário, pagas ao empregado. É importante ressaltar que existe um limite mínimo para o pagamento do salário em dinheiro, como ressalta Nascimento (2002, p.352): “[...] nem todo o salário pode ser pago em utilidades, uma vez que 30% necessariamente do seu valor terá de ser em dinheiro”. Há ainda, um limite máximo para o fornecimento de habitação (25%) e vestuário (20%) como salário-utilidade:

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual” (CLT, art. 458).

Segundo a CLT o salário é composto também por outros valores que se diferem da parcela fixa e das utilidades “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.” (§ 1º, art. 457).

Não existe um entendimento concreto sobre a diferença entre os termos “salário” e “remuneração” ou ainda se ambos são sinônimos. Contudo, a teoria mais aceita é que remuneração é uma visão ampliada de salário, pois além de todos os aspectos mencionados, englobaria as gorjetas recebidas de terceiros. Essa teoria é pautada no art. 457 da CLT: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”.

A Constituição Federal de 1988 instituiu em seu inciso IV a irredutibilidade salarial. Tal princípio foi criado com o objetivo de impedir reduções arbitrárias de salário por parte do empregador. A CLT corrobora nesse sentido quando em seu artigo nº 468, determina que alterações no contrato de trabalho devam sempre ser precedidas de consentimento entre as partes e que não venham a acarretar dano para o empregado:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (Art. 468)

Além da irredutibilidade, o salário é dotado de mais três princípios de proteção: impenhorabilidade, irrenunciabilidade e intangibilidade.

Impenhorável porque não se permite a utilização do salário como garantia de algum passivo. Segundo Nascimento (2002) tal preceito deriva da prevenção do uso do salário como fonte de subsistência do empregado.

Irrenunciável porque, na percepção de Fagundes (2002, p. 92), de modo algum o trabalhador deve renunciar o pagamento dos seus honorários.

E intangível por conta da proibição do empregador em efetuar descontos não abrangidos em lei. A intangibilidade é pautada no art. 462 da CLT: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado”

2.13.1 Classificação de salários

O salário pode ser classificado em três tipos diferentes: por tempo, por produção e por tarefa; conforme menciona Sussekind (2010). O que os difere é o critério de mensuração da prestação de serviço executada.

O método de mensuração por unidade de tempo se baseia na quantidade de horas trabalhadas dentro de um período (dia, semana, quinzena, mês), sendo que o cálculo mensal é o mais consagrado. Para Nascimento (2004) esse tipo de salário é apurado se tomando como base o número de horas trabalhadas.

Nascimento (2004) menciona que o tempo não funciona apenas como critério de cálculo, ele é levado em consideração também para a entrega do dinheiro. Sendo assim, o mensalista é aquele que percebe uma vez por mês, o quinzenalista recebe uma vez a cada quinze dias e o semanalista é aquele que recebe uma vez por semana. A exceção ocorre com o horista, cujo o tempo funciona apenas como o método de cálculo. Nesse caso o recebimento do salário acontece por mês, quinzena ou semana.

O pagamento por produção ou unidade de obra, leva em consideração apenas o serviço realizado em detrimento do tempo gasto. Na concepção de Russomano (2000), esse método é algumas vezes penoso para o trabalhador, pois o força a trabalhar até a exaustão, na busca de receber melhores salários.

No salário por tarefa é definida a atividade a ser executada bem como o tempo necessário para a sua realização. Quando o serviço é realizado antes do

tempo estipulado, o funcionário fica liberado do cumprimento do expediente em sua totalidade.

Para Martins (2009) o salário calculado por tarefa engloba a mensuração por unidade tempo e obra, devido a essa é junção recebe também a denominação de salário misto.

2.14 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Conhecido também como Gratificação Natalina, o décimo terceiro salário era inicialmente um pagamento espontâneo de caráter costumeiro, oferecido pelas empresas para que os empregados pudessem realizar suas compras de natal (MARTINS, 2009).

Nascimento (2002, p. 381) discorre que a sua obrigatoriedade foi instituída pela Lei nº 4.090, de 1962. Primeiramente o pagamento deveria ser efetuado em sua totalidade no mês de dezembro.

Martins (2009, p. 257) observa que por força da Lei nº 4.749/65, o décimo terceiro foi desdobrado em dois pagamentos, sendo a primeira parcela paga entre os meses de fevereiro e novembro (30/11), ou por razão das férias (se o empregado solicitar), e a segunda até o dia 20 de dezembro

O valor da gratificação, conforme Nascimento (2002, p 381), corresponde a um mês de trabalho e proporcionalmente o empregado que não trabalhou o ano todo, percebe uma quantia relativa ao tempo de serviço na ordem de 1/12 por mês, considerando como mês inteiro uma fração igual ou superior a 15 dias.

A primeira parcela se configura como um adiantamento e de acordo com Sussekind (2010, p. 438), é equivalente à metade da remuneração do empregado no mês imediatamente anterior. Para o autor no caso da remuneração variável, deve-se apurar a média mensal da produção anual e multiplicar o resultado pelo número de meses laborados.

Em relação aos descontos legais, segundo Oliveira (2006, p. 295), não incide no adiantamento a tributação do Imposto de Renda e INSS. Todavia, o FGTS deve ser pago até o 7º dia do mês subsequente. Já na segunda parcela incidirão tais tributos e o valor devido ao INSS é calculado de forma separada, ou seja, calcula-se a contribuição referente à segunda parcela do décimo terceiro e a contribuição referente ao salário de dezembro.

Não é permitida a mudança na data de pagamento das parcelas para períodos mais longos e nem a divisão do 13º salário em mais de dois pagamentos. Corroboram Martins (2009, p. 263), que não é possível nem mesmo através de convenção ou acordo coletivo a prorrogação das parcelas por períodos mais longos do que o previsto em lei; e a instituição de um terceiro pagamento, pois representaria uma situação prejudicial para o empregado.

2.15 SALÁRIO MÍNIMO

O surgimento do salário mínimo no Brasil se configurou através da Lei nº 185 de janeiro de 1936 e o Decreto-Lei nº 399 de abril de 1938, que dentre outras atribuições, regulamentaram a sua instituição.

Nesse instante, segundo fazenda.gov.br (2000), ocorreu uma divisão do país em 22 regiões (20 estados existentes na época, mais o território do Acre e o Distrito Federal) e uma sub-divisão dos estados em sub-regiões, que totalizaram 50 ao todo. Para cada sub-região foi fixado um valor para o salário mínimo, o que correspondeu a um total de 14 valores diferentes para todo o Brasil. Somente em 1984 houve uma unificação nacional do valor do mínimo.

O salário mínimo é a menor quantia permitida de caráter remunerativo à prestação de serviço do empregado. A CLT dedicou o seu capítulo III exclusivamente para abordar o tema e o conceituou no art. 76:

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

A estipulação de um valor mínimo para o pagamento dos trabalhadores de um país tem o objetivo de garantir o atendimento das necessidades básicas dos seus habitantes (alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte). Para Sandroni (1989) o salário mínimo tem como escopo a preservação à integridade do trabalhador, bem como a cobertura das suas despesas pessoais.

2.15.1 Pisos salariais regionais

Criados através da Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000; que autorizou os Estados e DF (Distrito Federal) a instituírem os seus pisos salariais regionais compatíveis com a complexidade do trabalho (categorias profissionais), salvo para as categorias que já possuam pisos nacionais ou convenções e acordos coletivos:

Art. 1º - Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Para Nascimento (2002, p. 369) o piso salarial é o menor valor que uma categoria profissional deve auferir. Expressa-se sob a forma de um acréscimo ao salário mínimo. E a sua fixação ocorre por intermédio de convenções coletivas.

Existe ainda o salário normativo. Que conforme Nascimento (2002, p 369) difere-se do piso salarial por se tratar de uma deliberação proferida pelos Tribunais do Trabalho, em virtude de dissídio coletivos.

2.16 CONVENÇÕES, ACORDOS E DISSÍDIOS COLETIVOS

Convenções coletivas são acordos firmados entre os sindicatos profissionais de trabalhadores e os sindicatos patronais. A celebração desses acordos implica na estipulação das condições de trabalho de toda a categoria profissional. A Consolidação das Leis do Trabalho versa sobre a matéria em seu art. 611:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Carrion (2003) menciona que a convenção coletiva consiste no estabelecimento de direitos e obrigações tanto para os contratos individuais já em vigor quanto para os que ainda venham a ser celebrados.

Já os Acordos Coletivos possuem uma abrangência menor do que as Convenções. Isto ocorre porque as negociações entre a classe trabalhadora e a

empresária ocorrem no âmbito do sindicato profissional e a(s) empresa(s), ou seja, sem a interferência da representação sindical patronal. Segundo Nascimento (2002, 573) os ajustes efetivados pelos Acordos “Não se aplicam a todas as categorias, mas só à(s) empresa(s) estipulante(s)”.

O Dissídio Coletivo acontece quando não há o entendimento entre as classes de empregadores e empregados. Essa questão é orientada pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) através da Instrução Normativa (IN) nº 4/93:

I - Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

Esgotando-se a possibilidade de negociação, as reivindicações são levadas a juízo e este deverá julgar o mérito da questão. Martins (2006) conceitua dissídio coletivo como o processo que se destina a extinção dos conflitos coletivos do trabalho, por meio da decisão do Poder Judiciário, promovendo a modificação ou criação de condições de trabalho para certa categoria ou ainda interpretando alguma norma jurídica.

2.17 OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS DO EMPREGADOR

No instante que se estabelece o vínculo empregatício, o empregador passa a ter o dever de cumprir uma série de determinações legais. Além das obrigações compulsórias a favor do empregado como o pagamento de salário, décimo terceiro, o gozo de férias etc.; fica a encargo do contratante o registro do funcionário na empresa e a emissão de informações sociais e tributárias aos órgãos governamentais competentes.

2.17.1 Registro do empregado na empresa

O registro na empresa deve ocorrer no momento da contratação do empregado, através de um cadastro, cuja obrigatoriedade é estatuída por meio do art. 41 da CLT. Consta no texto do referido artigo que:

Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

O cadastramento do funcionário pode ser efetuado em livros, fichas ou sistema eletrônico. É um documento de posse do empregador e deve estar à disposição dos fiscais do trabalho sempre que estes solicitarem.

As instruções na qual se refere a CLT foram revisadas e emanadas através da Portaria (MTE) nº 41, de 28 de março de 2007. Ficou então estabelecido que o registro deva conter as seguintes informações (art. 2º):

- I - nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade e naturalidade;
- II - número e série da Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- III - número de identificação do cadastro no Programa de Integração Social - PIS ou no Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público - PASEP;
- IV - data de admissão;
- V - cargo e função;
- VI - remuneração;
- VII - jornada de trabalho;
- VIII - férias; e
- IX - acidente do trabalho e doenças profissionais, quando houver.

No caso do registro por meio de sistema eletrônico, o art. 4º da Portaria nº 41 exige que o sistema garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações.

Estas informações devem estar sempre atualizadas tendo em vista que o registro do empregado é um instrumento de prova do contrato de trabalho, que por sua vez implica para o empregador na responsabilidade de manutenção correta dos dados.

2.17.2 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

O CAGED é um cadastro instituído pela Lei nº 4.923 de 23 de dezembro de 1965, que obrigou o empregador a emitir o registro de admissão, transferência entre filiais ou demissão de empregados regidos pela CLT.

Através desse cadastro o MTE toma conhecimento de todas as informações relativas aos empregados celetistas do país, o que permite maior amplitude na fiscalização do trabalho e a adoção de políticas de emprego.

Conforme o sitio caged.gov.br (2011) no portal do Ministério do Trabalho e Emprego, este Cadastro Geral compõem uma fonte de dados para a elaboração de pesquisas, estudos, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho; e ainda subsidia a tomada de decisões para ações governamentais. O CAGED também é utilizado pelo Programa do Seguro-Desemprego para o acompanhamento e controle dos benefícios, além de outros programas sociais.

O prazo de entrega é até o 7º (sétimo) dia do mês subsequente ao de referência da informação, ou seja, do fato gerador (admissão, transferência ou demissão).

Atualmente a declaração (CAGED) é enviada por meio de disquete ou diretamente pela internet através do Aplicativo do GAGED Informatizado (ACI) e do CAGED Net. O processo de geração do arquivo através do ACI é descrito em caged.gov.br (2011):

Aplicativo do CAGED Informatizado permite que as informações relativas ao CAGED sejam declaradas com o uso do computador. O aplicativo fornece ferramentas para a entrada e validação dos dados, impressão de relatórios, verificação e consulta de arquivos no padrão CAGED gerados por outros aplicativos.

Depois de declaradas todas as informações por meio do ACI, os dados deverão ser transmitidos ao MTE por meio do CAGED Net (no navegador da internet). A declaração realizada por disquete deve ser validada pelo ACI e entregue na Superintendência Regional do Trabalho.

Em caso de entrega fora do prazo ou preenchimento incorreto da declaração, deverá ser proceder com o ACERTO. O ACERTO é uma opção disponível no Aplicativo CAGED Informatizado para retificar os dados incorretos ou adicioná-los.

A partir de novembro de 2001, segundo caged.gov.br (2011), não serão mais aceitas as declarações enviadas por aerograma (formulário de papel), sendo o meio eletrônico a única forma de envio permitida.

2.17.3 Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

Outro importante instrumento de controle social e fiscalização do trabalho foi criado pelo Decreto nº 76.900/75, sob a denominação de Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Seus objetivos são listados no [sítio rais.gov.br](http://rais.gov.br) (2011) na internet:

- o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País;
- o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho;
- a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

Além do MTE, outras entidades governamentais mantêm interesse nos dados contidos na RAIS, como o Ministério da Fazenda, do Interior e da Previdência Social. Esse interesse está no fato de que a partir da RAIS podem ser coletadas informações a respeito:

- a) Da legislação pertinente a nacionalização do trabalho;
- b) Do controle dos registros do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);
- c) Dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários do INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social);
- d) Dos estudos técnicos de natureza estatística e atuarial;
- e) Da identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.

Conforme o Decreto nº 76.900/75, todos os empregadores, sejam privados ou da administração pública direta e indireta, estão submetidos à obrigatoriedade da entrega da Relação Anual. Os estabelecimentos que não possuem empregados ou tiverem suas atividades paralisada no ano-base ficam obrigados a declarar a RAIS Negativa.

O envio da RAIS atualmente só é permitido através da internet. Para isso é necessário realizar o *download* de dois aplicativos disponibilizados no próprio sítio da Relação Anual: o Gerador de Declaração RAIS (GDRAIS) e RAISNET. Com o intuito de facilitar os usuários, o Ministério do Trabalho e Emprego elaborou o Manual de Orientação da RAIS. Nesse manual constam orientações que variam

desde os aspectos legais até as instruções de como utilizar os aplicativos de geração e envio da Relação.

Primeiro o declarante deve obter o Gerador de Declaração RAIS (GDRAIS) que servirá tanto para os estabelecimentos que possuem sistema informatizado de folha de pagamento, quanto para os que não possuem. No caso das empresas que não detém softwares de folha de pagamento o GDRAIS servirá para realizar toda a declaração, já para as entidades sistematizadas o aplicativo se faz necessário para aprovar o arquivo conforme o *layout* padrão do GDRAIS.

Após finalizar a declaração, o estabelecimento deverá proceder com o envio da RAIS, seguindo o cronograma estabelecido pelo MTE para cada ano. De acordo com rais.gov.br (2011) o prazo de entrega das informações relativas ao ano-base de 2010 se estendeu do dia 17 de janeiro a 28 de março de 2011. O aplicativo responsável pelo envio da RAIS é denominado de RAISNET. O atraso na entrega e a omissão ou inexatidão das informações prestadas por parte do empregador, acarretará no pagamento de multa.

Segundo rais.gov.br (2011) o atraso na entrega da RAIS gera uma multa com valores a partir de:

R\$ 425,64 (quatrocentos e vinte e cinco reais e sessenta e quatro centavos), acrescidos de R\$ 106,40 (cento e seis reais e quarenta centavos) por bimestre de atraso, contados até a data de entrega da RAIS respectiva.

Na hipótese da omissão de informações ou emissão de declaração falsa ou inexata, informa o sítio rais.gov.br (2011), o empregador ficará sujeito ao pagamento de uma multa cobrada em valores a partir de: “R\$ 425,64 (quatrocentos e vinte e cinco reais e sessenta e quatro centavos), acrescidos de R\$ 26,60 (vinte e seis reais e sessenta centavos) por empregado”.

2.17.4 Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF)

A Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) conforme receita.fazenda.gov.br (2011) é um documento exigido pela própria Receita (RFB) à fonte pagadora, cujo objetivo é informar o valor do Imposto de Renda Retido na Fonte, dos rendimentos pagos ou creditados no ano base para seus beneficiários.

A Instrução Normativa IN nº 1.033 da RFB de 14 de maio de 2010, que dispõe sobre a DIRF e seu o programa gerador de 2011; determina que mesmo no caso da retenção na fonte do Imposto de Renda ocorra em único mês do ano-calendário, deve-se proceder com a declaração (art. 1º, IN nº 1.033/10).

A DIRF deverá ser obrigatoriamente elaborada por meio do Programa Gerador da DIRF (PGD) disponibilizado para *download* no *site* da Receita Federal e transmitida através do aplicativo Receitanet.

O art. 9º da IN 1.033/10, aponta os dados relativos ao Imposto de Renda que devem ser preenchidos na DIRF:

O declarante deverá informar na Dirf os rendimentos tributáveis, ou isentos de declaração obrigatória, pagos ou creditados no País, e os rendimentos pagos, creditados, entregues, empregados ou remetidos a residentes ou domiciliados no exterior, inclusive nos casos de isenção e de alíquota zero, por si ou na qualidade de representante de terceiros, bem como o respectivo imposto sobre a renda ou contribuições retidos na fonte, especificados na Tabela de Códigos de Receitas

O prazo de entrega da declaração fica condicionado ao ultimo dia útil de fevereiro do ano subsequente ao ano-base. A DIRF do ano-base de 2010 tinha como prazo às 23h59min59s (vinte e três horas, cinquenta e nove minutos e cinquenta e nove segundos), horário de Brasília, de 28 de fevereiro de 2011 (art. 7º, IN nº 1.033/10)

2.17.5 Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP)

A Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, instituiu a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP).

De acordo com receita.fazenda.gov.br (2011), a partir de janeiro de 1999 todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS, bem como às contribuições e/ou informações à Previdência Social, estão obrigadas ao cumprimento desta obrigação, conforme estabelece a Lei nº 8.036/90, as Leis nº 8.212/91 e 8.213/91, e legislação posterior.

O Manual GFIP (2008) elaborado em conjunto pelo MTE, Receita Federal e Caixa Econômica Federal (CEF); conceitua a GFIP sob a ótica do Fundo de Garantia e da Previdência Social. Para o primeiro é o conjunto de informações composta pela Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) e pelo arquivo SEFIP. Já para a Previdência se constitui do conjunto de informações cadastrais, de fatos geradores e outros dados de interesse do INSS.

Na GFIP, conforme descreve receita.fazenda.gov.br (2011), deverão ser divulgados os dados relativos à empresa e ao trabalhador, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e valores devidos ao INSS, as remunerações dos trabalhadores e o valor a ser recolhido ao FGTS.

O Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP) é um aplicativo desenvolvido pela Caixa Econômica Federal. Consta em caixa.gov.br (2011), que esse sistema é responsável pela consolidação e repasse dos dados cadastrais e financeiros da empresa e dos trabalhadores. É utilizado também para gerar a GRF, ou seja, uma guia com código de barras que viabiliza o recolhimento (pagamento) do FGTS. A transmissão do arquivo produzido pelo SEFIP ocorre através da internet no sistema da Conectividade Social disponibilizado pela Caixa.

O prazo de entrega da GFIP/SEFIP fica condicionado até o 7º (sétimo) dia do mês subsequente ao relativo à remuneração. Se não houver expediente bancário nesse dia (fim de semana, feriado ou ponto facultativo), o pagamento deverá ser efetivado até o dia útil anterior.

2.17.6 Guia da Previdência Social (GPS)

A Guia da Previdência Social conforme o endereço receita.fazenda.gov.br (2011) é o documento responsável pelo recolhimento das contribuições sociais a ser utilizada pela empresa, contribuinte individual, facultativo, empregador doméstico e segurado especial. É a guia utilizada para o pagamento da contribuição do INSS.

O pagamento poderá ser efetuado nos bancos conveniados, nas casas lotéricas (para valores inferiores a R\$ 1.000,00), correspondentes bancários ou débito em conta.

Deverão se impressas duas vias da GPS. Uma será arquivada e utilizada como documento comprobatório do recolhimento. A segunda via fica sob o domínio do agente arrecadador.

A Medida Provisória (MP) nº 447/08 determina que as empresas ou equiparadas, têm o prazo de até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao relativo à contribuição para efetuar o recolhimento ou o dia útil imediatamente anterior quando não houver expediente bancário. No caso do contribuinte pessoa física esse prazo é antecipado para o dia 15 (quinze) do mês subsequente e se não houver expediente bancário, prorroga-se o vencimento para o dia útil seguinte.

3 ESTUDO DE CASO

3.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Em virtude de uma exigência dos sócios, temerosos quanto ao vazamento de informações para a concorrência, a razão social da empresa não pôde ser divulgada nessa pesquisa, cumprindo assim os preceitos de ética que devem nortear um trabalho científico.

A Auto Peças “X” LTDA, assim denominada, é uma empresa optante pelo lucro real que se destina a revenda de peças e acessórios para veículos automotores, sendo que a clientela é composta tanto por pessoas jurídicas (oficinas mecânicas) quanto por pessoas físicas (consumidor final).

Fundada em 1989 pelo atual proprietário (majoritário) em conjunto com um sobrinho. O capital inicial (montante principal) foi obtido pelo empresário devido às economias que juntou durante anos de trabalho como mecânico e vendedor de peças, e as sobras que guardava da sua aposentadoria.

O estabelecimento comercial foi construído em um terreno anexo à casa do proprietário e boa parte da mão-de-obra da construção foi dos próprios fundadores. Por volta de 1994, a empresa adquiriu um novo terreno nas proximidades da sede, com a intenção de construir um depósito. O que de fato não aconteceu e no momento está alugado para outra entidade.

Nos primeiros anos de funcionamento trabalhavam na empresa apenas os dois fundadores, logo a esposa do empresário (tio) se aposentou e passou a cuidar da parte administrativa. Atualmente o quadro operacional de empregados conta com um operador de caixa e 03 vendedores.

A entidade se dedicava inicialmente ao comércio de peças e manutenção de veículos da *General Motors* (GM), Ford e FIAT; porém com a entrada de novas marcas no mercado brasileiro e o aumento na demanda de veículos automotores, os sócios decidiram abandonar a parte de manutenção veicular e passaram a se dedicar exclusivamente à comercialização de peças e acessórios, abrangendo assim todas as marcas existentes no Brasil.

Localizada no bairro Estreito, a loja fica a poucos minutos do centro de Florianópolis. A capital catarinense está em um processo de expansão imobiliária e

o bairro Estreito acompanhou essa tendência, desenvolvendo-se concomitantemente com o crescimento populacional. O que está permitindo um aumento no número de clientes e consequentemente o faturamento da empresa.

Como a entidade pretende em um futuro próximo ampliar os seus negócios, a primeira estratégia adotada será a qualificação da sua mão-de-obra. Essa qualificação ocorrerá através de cursos e palestras, na área automotiva e de vendas, que oferecerá aos seus funcionários. Ao termino desses treinamentos a empresa adotará uma política de incentivo salarial baseada no estabelecimento de uma meta de venda.

Além da capacitação dos funcionários que já compõem o quadro funcional, a empresa tem a intenção de contratar mais 02 (dois) vendedores com experiência no ramo de venda de produtos automobilísticos, com o objetivo de suprir toda a demanda que chega à loja atualmente.

3.2 FOLHA DE PAGAMENTO

No intuito de facilitar a compreensão das próximas etapas do estudo, ou seja, o cálculo da folha de pagamento atual e projetada da empresa, optou-se por apresentar a parte conceitual do demonstrativo nesse capítulo.

A definição de folha de pagamento é abordada por Ribeiro (1999, p. 259) como sendo um documento que relaciona os dados do empregado (ex.: nome, função, nº de registro na empresa), o valor dos salários, os descontos e abatimentos, e por fim o valor líquido a receber.

O uso da folha de pagamento foi instituído pela CLP (Consolidação da Legislação Previdenciária), ou seja, Lei nº 8.212/91. Consta no art. 32, inciso I, da referida lei, que a empresa é obrigada a preparar as folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os funcionários, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pela Seguridade Social.

Segundo Oliveira (2006, p. 17), a folha pode ser feita à mão (manuscrita) ou por meio de processo eletrônico. O autor esclarece que nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados.

Os proventos são os rendimentos auferidos decorrentes de um período de trabalho. No recibo de salário compõe as primeiras verbas a serem apresentadas. Oliveira (2006) elenca os principais itens que englobam a parte dos proventos:

- a) Salário base;
- b) Horas extras;
- c) Reflexos das horas extras no RSR;
- d) Adicional de insalubridade e periculosidade;
- e) Adicional noturno;
- f) Salário-família;
- g) Diárias de viagem;
- h) Ajuda de custo;
- i) Comissões;
- j) Reflexos das comissões no RSR.

O art. 462 da CLT, proíbe que o empregador efetive qualquer desconto salarial que não resulte de adiantamento, esteja previsto em lei ou contrato coletivo. Martins (2009, p. 290) destaca os principais descontos previstos em lei:

- a) A contribuição previdenciária (Lei nº 8.212/91);
- b) O imposto de renda retido na fonte (§ 1º, art. 7º, Lei nº 7.713);
- c) A contribuição sindical (art. 582 da CLT);
- d) O vale-transporte (art. 9º, inciso I, Decreto nº 95.247/67);

Algumas empresas procedem com o pagamento dos empregados no último dia do mês, neste caso mandam as boas práticas que o fechamento da folha ocorra alguns dias antes. Com isso se ganha tempo para realizar os cálculos inerentes ao pagamento.

Outras entidades preferem efetivar o pagamento somente no dia limite permitido em lei; sendo este conforme deliberação do art. 459, parágrafo 1º, da CLT, o quinto dia útil do mês subsequente ao de referência (pagamento mensal). Ribeiro (1999, p. 18) esclarece, que se o pagamento for semanal ou quinzenal, esse prazo muda para o quinto dia subsequente.

3.3 FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO DA EMPRESA ESTUDADA

Esta seção abordará os proventos e os descontos que compõe a folha de pagamento dos empregados da entidade estudada. Ressaltando-se que nesse

primeiro momento a nova política salarial não será mencionada. O mês de abril de 2011 foi utilizado como referência para os devidos cálculos.

3.3.1 Proventos

3.3.1.1 Salário base

O salário base é o menor valor que um profissional pode receber como compensação do serviço por ele prestado. Existem quatro possibilidades para a sua determinação, ou seja, o seu valor deve ser igual ou superior ao salário mínimo, salário profissional, piso salarial ou salário normativo.

A obrigatoriedade do salário mínimo é imposta no art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988. Em 2011 ficou estabelecido conforme deliberação da Lei nº 12.382, o valor mínimo de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais) a vigorar a partir de 1º de janeiro. A lei também menciona que a política de reajuste do mínimo para os próximos anos terá por base a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) dos doze meses anteriores ao reajuste, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O salário profissional para Martins (2009, p. 310), é o mínimo que um determinado profissional pode receber a título de salário, como acontece com os técnicos em radiologia (Lei nº 7.394/85), os engenheiros (Lei nº 4.950/66), os médicos e dentistas (Lei nº 3.999/61), dentre outros.

O piso salarial se distingue do salário profissional para Sussekind (2010, p. 433) por não levar em consideração a função exercida pelo trabalhador, mas a circunstância de ele se integrar a uma categoria ou empresa. O autor ainda afirma que o instrumento mais adequado para a sua estipulação é a convenção ou acordo coletivo. Na ausência de instrumentos coletivos, prevalece o valor do piso regional estadual.

O salário normativo se diferencia dos demais por se tratar de estipulação sentencial (dissídio coletivo). Ocorre quando trabalhadores e empregadores não chegam a um consenso.

A empresa estudada se destina a comercialização varejista (pequenas quantidades) de peças e acessórios para veículos automotores. Desta forma os

seus funcionários são representados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Peças, Acessórios e Revenda de Veículos da Grande Florianópolis.

Até 31 de agosto de 2011 está em vigor a convenção coletiva (em anexo) firmada na última data-base da categoria, ou seja, dia 1º de setembro de 2010. Segundo a Cláusula nº 03 (três) dessa convenção, ficou estabelecido o piso salarial no valor de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais) para os integrantes da classe profissional.

3.3.1.2 Comissões de vendas

O art. 457, parágrafo 1º, da CLT, delibera que o salário não é composto apenas da importância fixa (salário base), como também as comissões e percentagens. Partindo dessa premissa conceitua Martins (2009, p. 249), que a comissão é uma modalidade de salário frequentemente estipulada aos empregados do setor comercial.

Todavia existe uma distinção entre comissão e percentagem. Martins (2009, p. 249) explica que a comissão implica na estipulação de um valor determinado, como por exemplo, R\$ 10,00 (dez reais) por unidade vendida; já a percentagem é uma espécie de comissão, ou seja, se configura através de uma porcentagem que incide sobre as vendas (ex.: 5% sobre as vendas).

Sussekind (2010, p. 434) discorre que o pagamento de comissões sobre vendas foi regularizado pela Lei nº 3.207 de 18/07/1957. Para o autor o vendedor terá direito à comissão convencionada sobre as vendas que realizar ou pelo montante total de vendas da empresa, sendo que o valor ou porcentagem devem ser previamente atribuídos. Na falta de ajuste sobre a porcentagem da comissão, a empresa deve adotar as alíquotas consagradas na localidade.

A convenção coletiva vigente a categoria dos vendedores de peças automotivas se expressa sobre o tema nas cláusulas número 18, 19 e 20. A Cláusula nº 18 determina que as empresas não podem estornar (descontar) do salário dos vendedores, as comissões relativas a produtos retomados pela entidade por falta de pagamento do comprador. A Cláusula nº 19 delibera que o percentual ajustado para o pagamento de comissões sobre vendas deve ser anotado na CTPS

do empregado ou no contrato de trabalho. O pagamento de comissão, segundo a Cláusula nº 20, deve ser calculado sobre o valor efetivamente pago pelo cliente.

Como a convenção coletiva não estipula um percentual mínimo para as comissões sobre as vendas, a auto peças estudada acordou com seus vendedores o percentual de 1% (um por cento) sobre as receitas com vendas. Segundo o sócio majoritário, a comissão baseada sobre o faturamento total incentiva o trabalho de equipe dos vendedores.

Para efetuar o cálculo das comissões dos vendedores foi solicitado o faturamento com vendas da empresa no mês de abril de 2011. O valor (arredondado) informado foi de R\$ 17.500,00 (dezessete mil e quinhentos reais).

A comissão de venda foi devidamente calculada:

- $R\$ 17.500,00 \times 1\% = R\$ 175,00$

Constatou-se que o valor desembolsado pela empresa no mês de abril de 2011, com a comissão de venda de cada vendedor, foi igual a R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais).

3.3.1.3 Quebra de caixa

A quebra de caixa é normalmente paga, conforme Martins (2009, p.266), aos funcionários que fazem recebimentos para o empregador diretamente no caixa da empresa.

Gomes e Gottschalk (2008) descrevem que a quebra de caixa tem um objetivo indenizatório, ou seja, funciona como uma espécie de cobertura para enganos ou desvios não culposos (sem intenção) de dinheiro, como o equívoco do cálculo de um troco (troco a maior); e serve ainda para manter uma boa aparência física e social do empregado para a clientela da empresa.

A Cláusula nº 06 (seis) da convenção coletiva vigente ao setor determina que a quebra de caixa seja calculada através da aplicação de um percentual de 20% (vinte por cento) sobre o piso salarial (salário base).

O valor da quebra de caixa na qual percebe o operador de caixa é obtido da seguinte forma:

- R\$ 840,00 (salário base) x 20% = R\$ 168,00

Constatou-se que a quebra de caixa paga ao operador de caixa no mês de abril de 2011, ressaltando que não houve nenhum desconto decorrente de equívocos do operador, foi igual a R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais).

3.3.1.4 Horas extras

Antes de se abordar o tema das horas-extras, é necessário observar o conceito e o cálculo da hora normal de trabalho.

Hora normal de trabalho é a quantidade de horas que o trabalhador efetivamente labora para a empresa, ou seja, sua jornada de trabalho. Para os trabalhadores mensalistas geralmente a jornada de trabalho possui 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) mensais.

Nesse sentido o cálculo do salário-hora do mensalista que trabalha sob o regime de 220 horas mensais é realizado através da razão do salário base pela a quantidade de horas laboradas no mês.

O conceito de horas extras é abordado por Martins (2009, p.500), como sendo um acordo de vontades para que a jornada de trabalho possa ser elástica (aumentada) além do limite legal, mediante ao pagamento de adicional de horas extras.

O art. 59 da CLT determina que a prorrogação de jornada não deva exceder a 02 (duas) horas diárias e será permitida apenas mediante a escrituração de acordo escrito, entre empregador e empregado, ou através de contrato coletivo de trabalho. Isso implica que as jornadas de 08 (oito) horas diárias só podem se prorrogar até no máximo a 10 (dez) horas.

O percentual do adicional de horas extras é abordado por Oliveira (2006, p. 19) quando menciona que a Constituição determinou o valor superior a 50% (cinquenta por cento) da hora-normal, como o mínimo da remuneração de horas extras.

Contudo, consta na Cláusula n.º 47 da convenção coletiva da categoria (2010/2011), que a hora decorrente da jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

O horário de funcionamento da loja é de segunda a sexta, das 08h00min às 18h00min; e sábado das 08h00min às 12h00min, sendo que no intervalo das 12h00min às 13h00min (segunda a sexta) há um recesso das atividades para o almoço dos funcionários. No caso da empresa estudada, todos os funcionários realizam 01 (uma) hora extra por dia (útil), já que o turno normal de oito horas se encerra às 17 horas.

A hora normal do operador de caixa é calculada da seguinte forma:

- $\text{R\$ } 840,00 \text{ (salário base)} \div 220 \text{ (horas)} = \text{R\$ } 3,82/\text{hora}$

Logo a hora extra do operador de caixa será:

- $\text{R\$ } 3,82 \times 2 \text{ (hora normal acrescida de 100\%)} = \text{R\$ } 7,64/\text{hora}$

Como no mês de abril de 2011 foram computados 19 dias úteis, o valor de R\$ 7,64 foi multiplicado por 19, o que resultou em um montante de R\$ 145,16 (cento e quarenta e cinco reais e dezesseis centavos) pagos em horas extras para o operador de caixa.

Para o cálculo das horas extras dos vendedores, deve-se observar a Cláusula nº 21 da convenção coletiva, que impõe o acréscimo das comissões de vendas ao salário base para fins de determinação das horas extras:

- $(\text{R\$ } 840,00 + \text{R\$ } 175,00) \div 220 \text{ (horas)} = \text{R\$ } 4,61/\text{hora}$

Logo a hora extra dos vendedores será:

- $\text{R\$ } 4,61 \times 2 \text{ (hora normal acrescida de 100\%)} = \text{R\$ } 9,22/\text{hora}$

Como no mês de abril de 2011 foram computados 19 dias úteis, valor de R\$ 9,22 foi multiplicado por 19, o que resultou em um valor total de R\$ 175,18 (cento e setenta e cinco reais e dezoito centavos) pagos em horas extras para cada vendedor.

3.3.1.5 Reflexo das horas extras e das comissões no repouso semanal remunerado

O Repouso/Descanso Semanal Remunerado (RSR/DSR) é conceituado por Martins (2009, p. 545) como sendo o período em que o empregado deixa de trabalhar, mas percebe remuneração. Esse período compreende a um dia por semana e preferencialmente é concedido nos domingos e feriados.

A garantia do Repouso Semanal Remunerado é pautada no Art. 67 da CLT: “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas”.

Corroborando Garcia (2009) ao se referir que o RSR não compreende apenas o domingo, mas engloba também os feriados nacionais e até os municipais; além de mencionar que o valor da remuneração do repouso remunerado é igual a um dia normal de trabalho. Se o empregado laborar no domingo ou feriado e não lhe seja concedido um dia de folga, o empregador deverá pagar a quantia referente a esse dia majorado em 100% (cem por cento).

De acordo com Oliveira (2006, p. 21) a Lei nº 7.415/85, art. 7º, alínea “b”; impõe a obrigatoriedade de computar no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras (HE) prestadas habitualmente. Este processo é conhecido como reflexo da hora extra no RSR.

Segundo Oliveira (2006) o reflexo das horas extras no RSR pode ser calculado através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{nº de domingos e feriados do mês}}{\text{nº de dias úteis do mês (incluído sábado)}} \times \text{valor das HE} = \text{reflexo da HE no RSR}$$

O mês de abril de 2011 teve dois feriados e quatro domingos. Logo o reflexo das horas extras do operador de caixa totalizou R\$ 36,29 (trinta e seis reais e vinte e nove centavos). Esse valor foi obtido da seguinte forma:

- $(6 / 24) \times R\$ 145,16 = R\$ 36,29$

Já o reflexo das HE de cada vendedor no mês de abril de 2011 totalizou R\$ 43,80 (quarenta e três reais e oitenta centavos):

- $(6 / 24) \times R\$ 175,18 = R\$ 43,80$

Os vendedores também têm direito ao reflexo do RSR nas comissões de vendas. Segundo Oliveira (2006, p. 22) a sumula TST nº 27 instituiu que é devido aos empregados comissionistas, a remuneração do repouso semanal dos domingos e dias de feriado.

Segue o cálculo do reflexo do RSR nas comissões:

- $(6 / 24) \times R\$ 175,00 \text{ (comissão)} = R\$ 43,75$

Desta forma o valor devido a cada vendedor no mês de abril de 2011, referente ao reflexo do DSR na comissão de vendas foi igual a R\$ 43,75 (quarenta e três reais e setenta e cinco centavos).

3.3.2 Descontos

3.3.2.1 Contribuição Previdenciária Oficial

Segundo o [sitio previdenciasocial.gov.br](http://previdenciasocial.gov.br) (2011) a Contribuição Social funciona como um seguro para quem contribui. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é uma instituição pública que gere os recursos desse seguro; no sentido de recolher as contribuições, reconhecer e conceder direitos aos seus associados. Os recursos gerenciados por esse instituto são utilizados para substituir a renda do contribuinte (trabalhador) por motivo de doença, invalidez, idade avançada (aposentadoria), morte ou desemprego involuntário etc.

Entre os contribuintes do seguro social existem categorias diferentes. Conforme consta no endereço previdenciasocial.gov.br (2011), são eles:

- a) O empregado com vínculo empregatício (carteira assinada);
- b) O empregado doméstico (governanta, jardineiro, motorista, caseiro, doméstica, entre outros);
- c) O trabalhador avulso;
- d) Contribuinte individual (autônomo);

- e) Segurado especial (trabalhadores rurais que produzem em regime de economia familiar, pescador artesanal e o índio que exerce atividade rural e seus familiares);
- f) Segurado Facultativo com mais de 16 anos e renda própria (ex.: donas-de-casa, estudantes, síndicos de condomínio não-remunerados, desempregados, presidiários não-remunerados e estudantes bolsistas).

Oliveira (2006, p. 27) discorre que a contribuição de cada segurado, filiado ao INSS, inclusive o doméstico e o avulso, é calculada de acordo com os percentuais de 8% (oito por cento), 9% (nove por cento) e 11% (onze por cento), em relação ao salário-contribuição.

O salário-contribuição (salário bruto) é formado pelo salário base acrescido dos outros proventos na qual faz jus o trabalhador (ex.: comissão, quebra de caixa, horas extras). Para Gomes e Gottshalk (2008) só não integram o salário-contribuição: o salário-família, as ajudas de custo, a alimentação, os abonos de férias, aviso prévio indenizado, bolsa e participação nos lucros.

A Portaria MPS/MF nº 568, de 31 de dezembro de 2010, apresentou a tabela que irá vigorar no ano base de 2011 para o cálculo da contribuição previdenciária:

Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS
até R\$ 1.106,90	8%
de R\$ 1.106,91 a R\$ 1.844,83	9%
de R\$ 1.844,84 até R\$ 3.689,66	11%

QUADRO 2 – TABELA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Fonte: adaptado de www010.dataprev.gov.br (2011)

O valor de R\$ 3.689,66 (três mil, seiscentos e oitenta e nove reais e sessenta e seis centavos) é o teto máximo de contribuição para 2011. Oliveira (2006, p. 27) comenta que se o empregado auferir um salário superior ao teto, só se poderá descontar-lhe o valor limite. Para o ano de 2011 esse limite é de R\$ 405,86 (quatrocentos e cinco reais e oitenta e seis centavos), ou seja, 11% do teto estipulado.

No caso da empresa estudada o salário-contribuição do operador de caixa foi igual a R\$ 1.189,45 (mil, cento e oitenta e nove reais quarenta e cinco centavos), o

que permitiu lhe enquadrar na alíquota de 9%. O valor recolhido do operador caixa a título de contribuição social em abril de 2011 foi de R\$ 107,05 (cento e sete reais e cinco centavos):

- $(R\$ 840,00 + R\$ 168,00 + R\$ 145,16 + R\$ 36,29) \times 9\% = R\$ 107,05$.

Já o salário-contribuição de cada vendedor, atingiu o valor de R\$ 1.277,73 (mil, duzentos e setenta e sete reais e setenta e três centavos), enquadrando-os também na alíquota de 9%. Segue o cálculo da contribuição:

- $(R\$ 840,00 + R\$ 175,00 + R\$ 175,18 + R\$ 43,80 + R\$ 43,75) \times 9\% = R\$ 115,00$.

O valor recolhido ao INSS referente a cada vendedor no mês de abril de 2011, alcançou a quantia de R\$ 115,00 (cento e quinze reais).

3.3.2.2 Imposto de Renda Retido na Fonte

Fica a encargo do empregador, calcular e recolher (reter) o Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF) incidente sobre os rendimentos creditados ou pagos a título de salário.

Para o cálculo mensal do imposto devido, deve-se observar a tabela progressiva em vigor para o ano. Dependendo da faixa que se localizar o rendimento tributável (base de cálculo), se aplicará a alíquota correspondente ao valor obtido e se descontará a parcela a deduzir, relativa à faixa enquadrada. De acordo com a Medida Provisória nº 528/11, a partir de 1º de abril entra em vigor a seguinte tabela:

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.566,61	-	-
De 1.566,62 até 2.347,85	7,5	117,49
De 2.347,86 até 3.130,51	15	293,58
De 3.130,52 até 3.911,63	22,5	528,37
Acima de 3.911,63	27,5	723,95

QUADRO 3 – TABELA PROGRESSIVA DO IRPF DO EXERCÍCIO DE 2011.

Fonte: adaptado de www.planalto.gov.br (20110)

Antes de se verificar a tabela progressiva do IRPF retido na fonte, deve-se observar algumas verbas que podem ser deduzidas do salário bruto para fins de determinação da base de cálculo do imposto. Segundo o [sitio receita.fazenda.gov.br](http://receita.fazenda.gov.br) (2011) são dedutíveis:

- a) Contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- b) Contribuições para as entidades de previdência privada domiciliadas no Brasil;
- c) Contribuições aos Fundos de Aposentadoria Programada Individual (FAPI);
- d) Parcela isenta de aposentadoria, pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma, paga pela previdência oficial, ou privada;
- e) Pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família;
- f) A quantia de R\$ 157,47, por dependente, a partir de abril de 2011.

No caso particular desse estudo, se observou a inexistência, por parte dos empregados, de dependentes ou outras das deduções acima citadas.

Em seguida se verificou que em abril de 2011 o operador de caixa não alcançou o limite mínimo (piso) para a incidência do IR (imposto de renda), pois o salário bruto deduzido do valor pago a contribuição previdenciária foi igual a R\$ 1.082,40 (mil e oitenta e dois reais e quarenta centavos). Segue a baixo o cálculo realizado para a determinação desse valor:

- $\text{R\$ } 1.189,45 \text{ (salário bruto)} - \text{R\$ } 107,05 \text{ (INSS)} = \text{R\$ } 1.082,40.$

E a base de calculo do IRRF de cada vendedor em abril de 2011:

- $\text{R\$ } 1.277,73 \text{ (salário bruto)} - \text{R\$ } 115,00 = \text{R\$ } 1.162,73$

Os vendedores também não alcançaram o limite mínimo de incidência do imposto, já que o rendimento tributável de R\$ 1.162,73 (mil, cento e sessenta e dois reais e setenta e três centavos) ficou abaixo do mínimo estabelecido pela Receita Federal.

3.3.2.3 Vale-transporte

Inicialmente a concessão de vale transporte por parte do empregador não possuía caráter obrigatório. Porém com o advento da Lei n. 7.619/87 e do Decreto nº 95.247/87, a disponibilização de vale transporte se tornou compulsória.

Conforme o art. 2º, do Decreto nº 95.247/87, o vale-transporte é um benefício que o empregador concede ao trabalhador para utilização efetiva em despesas com o deslocamento da residência para o trabalho e vice-versa.

O empregador poderá descontar certa quantia do pagamento do empregado para fins de custeio do auxílio. Oliveira (2006, p. 70) discorre que a base de cálculo do vale-transporte é de 6% (limite) do salário básico mensal (mensalista). Se o custo total de deslocamento foi inferior aos 6%, deverá ser descontado o menor valor.

O auxílio não pode ser concedido em dinheiro, a Lei nº 11.311/06 vetou as legislações anteriores que permitiam que o benefício fosse concedido dessa maneira.

A Cláusula nº 39 da convenção vigente da categoria ratifica o Decreto nº 95.247/87, no sentido de afirmar que o vale transporte é obrigatoriamente fornecido a todos os empregados, para deslocamento de suas residências para os locais de trabalho e no trajeto de volta para a casa.

A empresa estudada descontou a título de vale-transporte no mês de abril de 2011, o valor de R\$ 50,40 (cinquenta reais e quarenta centavos) de cada funcionário (caixa e vendedores):

- $R\$ 840,00 \text{ (salário base)} \times 6\% = R\$ 50,40.$

Todos os funcionários da empresa residem em Florianópolis e utilizam ônibus para se deslocar à loja. Verificou-se através do sítio setuf.com.br (2011), que a tarifa do transporte coletivo da cidade, na data de referência, era de R\$ 2,60 (dois reais e sessenta centavos). Como o mês de abril de 2011 computou 24 dias trabalhados e os empregados gastam 02 passagens por dia, a despesa total com o auxílio transporte foi obtida através da seguinte equação:

- $R\$ 2,60 \times (24 \times 2) = R\$ 124,80$

Apesar de descontar R\$ 50,40 de cada funcionário, a entidade incorreu com uma despesa de R\$ 124,80 (vinte e quatro reais e oitenta centavos) para o custeamento do benefício (por trabalhador).

3.3.3 Encargos patronais

São tributos devidos pelo empregador e que incidem sobre a remuneração do empregado, entretanto não podem ser deduzidos do salário do trabalhador.

3.3.3.1 Contribuições Previdenciárias

Conforme o [sitio receita.fazenda.gov.br](http://receita.fazenda.gov.br) (2011) a empresa deve pagar uma contribuição previdenciária no valor de 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços (salário-contribuição). Essa contribuição é conhecida como contribuição previdenciária patronal.

Em relação a abril de 2011, a auto peças estudada pagou o valor de R\$ 237,89 (duzentos e trinta e sete reais e oitenta e nove centavos) referente ao INSS patronal do operador de caixa e R\$ 255,55 (duzentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e cinco centavos) de cada vendedor:

- $R\$ 1.189,45 \times 20\% = R\$ 237,89$ (caixa);
- $R\$ 1.277,73 \times 20\% = R\$ 255,55$ (vendedor)

A contratação de empregados gera ao empregador a obrigação de pagar outros encargos ao INSS, além dos 20% da contribuição patronal. Esses encargos são destinados ao custeio das entidades do Sistema “S”, que prestam serviços sociais e de qualificação profissional. Segue um quadro que apresenta a sigla e o nome de cada uma dessas entidades, bem como as suas finalidades:

ENTIDADE	FINALIDADE
INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária	Aplicação na prestação de serviços sociais, no meio rural e em programas de aprendizado das técnicas no campo.
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte e comunicações.
SESI - Serviço Social da Indústria	Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte e comunicações.
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial	Financiamento de atividades de organização e administração de escolas de aprendizagem comercial.
SESC - Serviço Social do Comércio	Aplicação em programas que contribuam para o bem estar social dos empregados e suas famílias, das empresas relacionadas.
DPC - Diretoria de Portos e Costas	Financiamento de atividades de ensino profissional marítimo.
SEBRAE- Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas	Aplicação em programas de apoio ao desenvolvimento das pequenas e micro empresas.
Fundo Aeroviário	Financiamento de atividades de ensino profissional aeronáutico, de tripulantes, técnicos e de especialistas civis.
SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural	Organização, administração e execução de ensino, da formação profissional rural e a promoção social do trabalhador rural.
SEST - Serviço Social do Transporte	Gerenciamento, desenvolvimento e execução de programas voltados à promoção social do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, nos campos de alimentação, saúde, cultura lazer e segurança do trabalho.
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	Gerenciamento, desenvolvimento e execução de programas voltados à promoção social do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, nos campos de alimentação, saúde, cultura lazer e segurança do trabalho.

QUADRO 4 – SISTEMA “S” E SUAS FINALIDADES

Fonte: adaptado de <http://www.receita.fazenda.gov.br> (2011)

A parcela de contribuição recolhida pelo INSS e repassada a essas entidades varia de acordo com a atividade econômica na qual se destina a fonte pagadora. Cada atividade possui um código no Fundo Previdência e Assistência Social (FPAS).

A empresa base desse estudo se enquadra no código FPAS nº 515, ou seja, comércio a varejo de peças e acessórios novos para veículos automotores. Logo a

porcentagem total incidente sobre as remunerações pagas ou creditas a cada empregado, totalizam 5,8%:

FPAS	Salário Educação	INCRA	SENAC	SESC	SEBRAE	TOTAL
515	2,5%	0,2%	1,0%	1,5%	0,6%	5,8%

QUADRO 5 – CONTRIBUIÇÕES A TERCEIROS

Fonte: adaptado de <http://www.sebraeminas.com.br> (2011)

Soma-se ainda no montante final de encargos devidos a Previdência Social, as verbas destinadas ao RAT (Riscos Ambientais do Trabalho). De acordo com o art. 72, Instrução Normativa RFB nº 971, essas verbas objetivam o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de riscos ambientais do trabalho resultantes em incapacidade laborativa. Existem três percentuais inerentes ao desconto do RAT incidente no salário bruto: 1% (risco leve), 2% (risco médio) e 3% (risco grave).

A entidade estudada se enquadra de acordo com a Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, constante no Anexo V da IN nº 971, na faixa do risco médio, ou seja, 2% (dois por cento). Essa relação de atividades é elaborada com base na CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas).

Segue os cálculos das despesas incorridas pela empresa com encargos repassados a terceiros e o RAT:

- $R\$ 1.189,45 \times (5,8\% + 2,0\%) = R\$ 92,78$ (operador de caixa);
- $R\$ 1.277,73 \times (5,8\% + 2,0\%) = R\$ 99,66$ (p/vendedor).

No mês de abril de 2011 foi pago a título de contribuições previdenciária destinadas a terceiros e RAT, o valor de R\$ 92,78 (noventa e dois reais e setenta e oito centavos) referente ao operador de caixa e R\$ 99,66 (noventa e nove reais e sessenta e seis centavos) referente a cada vendedor.

3.3.3.2 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) foi criado através da Lei nº 5.107 de 1966. Segundo o [sitio mte.gov.br](http://mte.gov.br) (2011) o fundo tem o objetivo de

proteger o trabalhador contra dispensas arbitrárias (sem justa causa), por meio da disponibilização de um pecúlio (dinheiro) quando houver esse tipo de demissão; e ainda a arrecadação de recursos para aplicação em programas sociais como: habitação popular (ex.: minha casa – minha vida), saneamento básico (esgotos) e infra-estrutura urbana (calçadas).

Conforme menciona o portal eletrônico mte.gov.br (2011), os recursos que fomentam o FGTS são obtidos principalmente do pagamento por parte do empregador, do valor correspondente a 8% da remuneração paga ou devida ao empregado no mês anterior. Essa alíquota é reduzida para 2% no caso do trabalho temporário com prazo determinado (Lei nº 9.601/98).

A quantia paga (conta vinculada do FGTS) pela empresa estudada referente ao mês de abril de 2011, a título de FGTS do operador de caixa foi igual a R\$ 95,16 (noventa e cinco reais e dezesseis centavos):

- $\text{R\$ } 1.189,45 \text{ (salário bruto)} \times 8\% = \text{R\$ } 95,16$

Já o FGTS devido em função de cada vendedor:

- $\text{R\$ } 1.277,73 \text{ (salário bruto)} \times 8\% = \text{R\$ } 102,22$

Para cada vendedor, no mês de abril de 2011, foi incorrida uma despesa com FGTS de R\$ 102,22 (cento e dois reais e vinte e dois centavos).

3.3.4 Gastos com pessoal

Efetivados os cálculos relativos à folha salarial do mês de abril de 2011, foi elaborada uma planilha demonstrativa para apresentar os gastos incorridos:

(+) PROVENTOS	OPERADOR DE CAIXA	VENDEDOR
SALÁRIO BASE	R\$ 840,00	R\$ 840,00
QUEBRA-DE-CAIXA	R\$ 168,00	R\$ 0,00
COMISSÃO	R\$ 0,00	R\$ 175,00
HORA-EXTRA	R\$ 145,16	R\$ 175,18
REFLEXO DA HE NO RSR	R\$ 36,29	R\$ 43,80
REFLEXO DA COMISSÃO NO RSR	R\$ 0,00	R\$ 43,75
(=) SALÁRIO-BRUTO	R\$ 1.189,45	R\$ 1.277,73

(-) DESCONTOS	OPERADOR DE CAIXA	VENDEDOR
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	R\$ 107,05	R\$ 115,00
IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE	R\$ 0,00	R\$ 0,00
VALE-TRANSPORTE	R\$ 50,40	R\$ 50,40
TOTAL DOS DESCONTOS	R\$ 157,45	R\$ 165,40

SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 1.032,00	R\$ 1.112,33
------------------------	---------------------	---------------------

QUADRO 6: FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS DE ABRIL DE 2011

Fonte: elaborado pelo autor

Constatou-se que no mês estudado a entidade pagou efetivamente (salário líquido) o valor de R\$ 1.032,00 (mil e trinta e dois reais) para o operador de caixa e R\$ 1.112,33 (mil, cento e doze reais e trinta e três centavos) para cada vendedor. Sendo que o gasto total com vendedores foi de R\$ 3.336,99 (três mil, trezentos e trinta e seis reais e noventa e nove centavos), uma vez que a loja conta com três profissionais de venda. Soma-se a esses valores o gasto total de R\$ 499,20 (quatrocentos e noventa e nove reais e vinte centavos) com vale transporte (parte patronal) dos 04 empregados.

Em relação aos encargos patronais desembolsou os seguintes valores:

ENCARGOS PATRONAIS	OPERADOR DE CAIXA	VENDEDOR
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	R\$ 237,89	R\$ 255,55
ENCARGOS REPASSADOS A 3º + RAT	R\$ 92,78	R\$ 99,66
FGTS	R\$ 95,16	R\$ 102,22
TOTAL	R\$ 425,82	R\$ 457,43

QUADRO 7: ENCARGOS PATRONAIS DO MÊS DE ABRIL DE 2011

Fonte: elaborado pelo autor

O total de encargos patronais incorridos no mês de abril de 2011 somaram a quantia de R\$ 425,82 (quatrocentos e vinte cinco reais e oitenta e dois centavos), relativos ao operador de caixa; e R\$ 457,43 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e quarenta e três centavos) para cada vendedor ou R\$ 1.372,29 (mil, trezentos e setenta e dois reais e vinte e nove centavos) no total dos três empregados de venda.

3.4 POLÍTICA DE EXPANSÃO DA EMPRESA

A “Auto Peças” está em fase de planejamento voltada para a sua expansão no mercado. Nesse sentido se observou a necessidade de uma mão-de-obra mais

bem qualificada para atender a crescente demanda e ao novo perfil de clientes, ou seja, uma clientela cada vez mais ávida por novidades tecnológicas e disposta a pagar mais caro por produtos diferenciados.

Aos funcionários atuais serão oferecidos capacitações e treinamentos condizentes com as funções que exercem. Além do aprimoramento da mão-de-obra já existente, a empresa pretende contratar mais dois vendedores qualificados e com experiência na área.

Projeta-se que a adoção dessas medidas, além de uma ampliação no prédio da loja, permitirá um incremento inicial de 55% no faturamento de vendas.

Com intuito de incentivar os funcionários e obter um melhor desempenho por parte deles, a entidade irá oferecer uma gratificação de produtividade

3.4.1 Gratificação de produtividade

A origem da palavra gratificação é abordada por Martins (2009, p. 254) como sendo derivada do latim *gratificatio*, *gratificationem*, do verbo *gratificare*, que possui o significado de dar graças ou mostrar reconhecimento.

Nascimento (2002) menciona que gratificações são somas de dinheiro de natureza variável, implementadas voluntariamente pelo patrão aos seus empregados, de forma a premiá-los ou incentivá-los, para alcançar a maior perseverança e dedicação destes.

Na concepção de Martins (2009, p. 254) a gratificação pode ter algumas finalidades:

- a) De caráter retributivo, ou seja, remunera o empregado por serviços prestados;
- b) Premial, que consiste na recompensa pelos serviços extras prestados;
- c) Ou estimulante, cujo objetivo é fazer com que o empregado produza mais ou melhore sua produção.

No caso da empresa estudada a gratificação que será concedida aos empregados, enquadra-se no item “c” acima citado, pois visa o aumento nas vendas através de um melhor atendimento ao cliente e uma maior dedicação dos funcionários.

Como a projeção de crescimento da empresa gira em torno de 55%, foi estabelecida uma meta de R\$ 28.675,00 (vinte e oito mil, seiscentos e setenta e cinco reais) para o faturamento mensal com vendas. Esse valor conforme as perspectivas será o faturamento mínimo da empresa, depois de implantadas suas ações de planejamento.

A meta foi obtida por meio da aplicação do percentual de 55% sobre o faturamento médio da loja (em períodos não sazonais) que, segundo sócio majoritário, está em aproximadamente R\$ 18.500,00 (dezoito mil e quinhentos reais) mensais. Se ao final do mês a empresa alcançar a meta estabelecida, os vendedores perceberão um acréscimo salarial de 35% incidente sobre o piso salarial da categoria. Já para o operador de caixa esse percentual é reduzido pela metade, ou seja, 17,5%.

Sendo assim, o valor a ser pago pela empresa a título de gratificação de produtividade, levando em consideração a Convenção Coletiva da categoria (2010/2011) seria de:

- $R\$ 840,00 \times 17,5\% = R\$ 147,00$ (caixa);
- $R\$ 840,00 \times 35\% = R\$ 294,00$ (p/ vendedor).

A equação matemática resultou em um valor de R\$ 147,00 (cento e quarenta e sete reais) que seria pago ao operador de caixa e R\$ 294,00 (duzentos e noventa e quatro reais) para os vendedores.

3.5 NOVO CALCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Com o objetivo de avaliar o impacto financeiro que a implantação da política de expansão irá ocasionar, foram recalculadas as folhas de pagamento dos empregados no mês de abril de 2011. Considerando que meta de vendas seria atingida nesse mês.

Dessa forma será possível confrontar os valores atuais (04/2011), com os valores finais oriundos da gratificação de produtividade e do aumento das vendas.

3.5.1 Proventos

A fim de facilitar a análise dos valores dos proventos recalculados, foi elaborada uma planilha demonstrativa:

(+) PROVENTOS	OPERADOR DE CAIXA	VENDEDOR
SALÁRIO BASE	R\$ 840,00	R\$ 840,00
QUEBRA-DE-CAIXA	R\$ 168,00	R\$ 0,00
GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE	R\$ 147,00	R\$ 294,00
COMISSÃO	R\$ 0,00	R\$ 286,75
HORA-EXTRA	R\$ 145,16	R\$ 194,62
REFLEXO DA HE NO RSR	R\$ 36,29	R\$ 48,66
REFLEXO DA COMISSÃO NO RSR	R\$ 0,00	R\$ 71,69
(=) SALÁRIO-BRUTO	R\$ 1.336,45	R\$ 1.735,71

QUADRO 8: NOVA COMPOSIÇÃO DOS PROVENTOS

Fonte: elaborado pelo autor

Além do advento da gratificação de produtividade, os outros itens que sofreriam alterações em relação aos valores atuais seriam relacionados aos vendedores, são eles: a comissão de vendas, a hora extra, e os reflexos da HE e comissão.

O calculo da comissão de venda seguiria através da aplicação do percentual de 1% (conforme p. 75) sobre o valor estipulado para meta mensal de venda (R\$ 28.675,00), projetando que as vendas do mês coincidiram com o valor da meta. O que geraria a quantia de R\$ 286,75 (duzentos e oitenta e seis reais e setenta e cinco centavos) pagos em comissão.

Haveria modificação na hora extra, já que na hora normal de trabalho dos vendedores, vincula a comissão de vendas ao salário base. O valor de R\$ 194,62 (cento e noventa e quatro reais e sessenta e dois centavos) foi obtido:

- $(R\$ 840,00 + 286,75) / 220 = R\$ 5,12$ (hora normal);
- $(5,12 \times 100\%) \times 19 \text{ horas} = R\$ 194,62$.

O reflexo da hora extra, por conseguinte também sofreria alteração. A quantia de R\$ 48,66 (quarenta e oito reais e sessenta e seis centavos) foi devidamente mensurada:

- $(6/24) \times R\$ 194,62 = R\$ 48,66$

Como a comissão de vendas agora seria calculada sobre o valor de R\$ 28.675,00; esse aumento repercutiria sobre o reflexo da comissão no RSR, que alcançaria o valor de R\$ 71,69 (setenta e um reais e sessenta e nove centavos):

- $(6/24) \times R\$ 286,75 = R\$ 71,69$

A projeção do total de proventos (salário bruto) a ser pago pela empresa, tendo como referência o mês de abril de 2011, seria de: R\$ 1.336,45 (mil trezentos e trinta e seis reais e quarenta e cinco centavos) para o operador de caixa e R\$ 1.735,71 (mil setecentos e trinta e cinco reais e setenta e um centavos) para cada vendedor.

3.5.2 Descontos

Da mesma forma que foi feito com os proventos, a nova composição dos descontos salariais foram apresentados através do seguinte quadro:

(-) DESCONTOS	OPERADOR DE CAIXA	VENDEDOR
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	R\$ 120,28	R\$ 156,21
IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE	R\$ 0,00	R\$ 0,00
VALE-TRANSPORTE	R\$ 50,40	R\$ 50,40
TOTAL DOS DESCONTOS	R\$ 170,68	R\$ 206,61

QUADRO 9: NOVA COMPOSIÇÃO DOS DESCONTOS

Fonte: elaborado pelo autor

Como os salários brutos do operador de caixa e dos vendedores ainda ficariam inferiores ao valor limite de R\$ 1.844,83 (2ª faixa de contribuição), as contribuições previdenciárias permaneceriam sendo mensuradas com a alíquota de 9%. O que resultaria em R\$ 120,28 (cento e vinte reais e vinte e oito centavos) recolhidos do operador e R\$ 156,21 (cento e cinquenta e seis reais e vinte e um centavos) descontados de cada vendedor para o INSS.

Para os cálculos referentes à simulação do IR a recolher, é levado em consideração que os dois novos vendedores contratados também não possuiriam dependentes e nem outras deduções.

O operador de caixa, mesmo com a gratificação de produtividade, não iria ultrapassar o piso de incidência do Imposto de Renda (R\$1.566,61), já que lhe descontando a contribuição previdenciária do salário bruto, a base de cálculo do IR seria de R\$ 1.216,17 (mil, duzentos e dezesseis reais e dezessete centavos).

No caso dos vendedores o limite seria ligeiramente ultrapassado, pois o salário bruto descontado da contribuição previdenciária resultaria na base de cálculo do IR no valor de R\$ 1.579,50 (mil quinhentos e setenta e nove reais e cinquenta centavos), enquadrando-se na primeira faixa de incidência prevista na tabela do imposto e com a alíquota de 7,5%. A empresa recolheria a título de IR a quantia de R\$ 0,97 (noventa e oito centavos):

- $(R\$ 1.579,50 \times 7,5\%) - R\$ 117,49 \text{ (parcela a deduzir)} = R\$ 0,97$

Todavia esse recolhimento poderia ser dispensado, uma vez que o art. 724 do Regulamento do Imposto de Renda de 1999 (RIR/99), instituído pelo Decreto RFB nº 3.000, dispensa a retenção do imposto de valor igual ou inferior a dez reais, incidente na fonte sobre os rendimentos tributáveis.

Quanto ao desconto unitário com o vale transporte não haveria nenhuma mudança, já que este é calculado apenas sobre o valor do salário base.

A projeção do total de descontos que seriam efetuados pela empresa, tendo como referência o mês de abril de 2011, seria de R\$ 170,68 (cento e setenta reais e sessenta e oito centavos) para o operador de caixa e R\$ 206,61 (duzentos e seis reais e sessenta e um centavos) para cada vendedor.

Constatou-se que seria efetivamente pago (salário líquido) o valor de R\$ 1.165,77 (mil, cento e sessenta e cinco reais e setenta e sete centavos) para o operador de caixa e R\$ 1.529,10 (mil, quinhentos e vinte e nove reais e dez centavos) para cada vendedor. Sendo que o gasto total com vendedores seria de R\$ 7.645,49 (sete mil, seiscentos e quarenta e cinco reais e quarenta e nove centavos), pois a loja contaria com cinco profissionais de venda.

3.5.3 Encargos patronais

Em seguida é apresentada a planilha que demonstra a nova composição dos encargos patronais que seriam devidos pela empresa:

ENCARGOS PATRONAIS	OPERADOR DE CAIXA	VENDEDOR
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	R\$ 267,29	R\$ 347,14
ENCARGOS REPASSADOS A 3º + RAT	R\$ 104,24	R\$ 135,39
FGTS	R\$ 106,92	R\$ 138,86
TOTAL	R\$ 478,45	R\$ 621,39

QUADRO 10: NOVA COMPOSIÇÃO DOS ENCARGOS PATRONAIS

Fonte: elaborado pelo autor

Quanto aos encargos patronais a única alteração que ocorreria seria a base de cálculo, já que o total de remunerações (salário bruto) a serem pagas ou creditadas sofreriam um aumento.

O total de encargos patronais que seriam incorridos, no mês de abril de 2011, somariam a quantia de R\$ 478,45 (quatrocentos e setenta e oito reais e quarenta e cinco centavos), relativos ao operador de caixa; e R\$ 621,39 (seiscentos e vinte e um reais e trinta e nove centavos) para cada vendedor ou R\$ 3.106,95 (três mil, cento e seis reais e noventa e cinco centavos) no total dos cinco empregados de venda.

3.6 DETERMINAÇÃO DO IMPACTO FINANCEIRO

Recalculada a folha de pagamento com as devidas projeções, foram elaboradas duas planilhas. A primeira traz a discriminação dos valores desembolsados atualmente pela empresa para a manutenção da mão-de-obra (ref.: 04/2011):

EMPREGADO	SALÁRIO LÍQUIDO	VALE TRANSPORTE	ENCARGOS	TOTAL
CAIXA	R\$ 1.032,00	R\$ 124,80	R\$ 425,82	R\$ 1.582,62
VENDEDOR 1	R\$ 1.112,33	R\$ 124,80	R\$ 457,43	R\$ 1.694,56
VENDEDOR 2	R\$ 1.112,33	R\$ 124,80	R\$ 457,43	R\$ 1.694,56
VENDEDOR 3	R\$ 1.112,33	R\$ 124,80	R\$ 457,43	R\$ 1.694,56
TOTAL	R\$ 4.368,99	R\$ 499,20	R\$ 1.798,10	R\$ 6.666,29

QUADRO 11: DESCRIMINAÇÃO DOS GASTOS ATUAIS COM EMPREGADOS

Fonte: elaborado pelo autor

Verifica-se que no mês de abril de 2011 a empresa incorreu com R\$ 6.666,29 (seis mil, seiscentos e sessenta e seis reais e vinte e nove centavos) com despesas de pagamento de salários, vale transporte e encargos sociais patronais. Levando em consideração que o faturamento com vendas do mês foi igual a R\$ 17.500,00; restou o valor de R\$ 10.833,71 (dez mil, oitocentos e trinta e três reais e setenta e um centavos) de receita líquida de venda. Pode-se constatar que as despesas com pessoal no mês de abril de 2011 corresponderam a aproximadamente 38,09% do total de faturamento com vendas.

Já a segunda planilha se destina a apresentar os gastos estimados com o pagamento de salários, vale transporte e encargos sociais; reflexo do pagamento da gratificação de produtividade, do aumento do faturamento de vendas e da contratação de dois novos vendedores:

EMPREGADO	SALÁRIO LÍQUIDO	VALE TRANSPORTE	ENCARGOS	TOTAL
CAIXA	R\$ 1.165,77	R\$ 124,80	R\$ 478,45	R\$ 1.769,02
VENDEDOR 1	R\$ 1.529,10	R\$ 124,80	R\$ 621,39	R\$ 2.275,28
VENDEDOR 2	R\$ 1.529,10	R\$ 124,80	R\$ 621,39	R\$ 2.275,28
VENDEDOR 3	R\$ 1.529,10	R\$ 124,80	R\$ 621,39	R\$ 2.275,28
VENDEDOR 4	R\$ 1.529,10	R\$ 124,80	R\$ 621,39	R\$ 2.275,28
VENDEDOR 5	R\$ 1.529,10	R\$ 124,80	R\$ 621,39	R\$ 2.275,28
TOTAL	R\$ 8.811,26	R\$ 748,80	R\$ 3.585,37	R\$ 13.145,44

QUADRO 12: DESCRIMINAÇÃO DOS GASTOS COM EMPREGADOS (PROJETADOS)

Fonte: elaborado pelo autor

Caso a empresa implantasse as medidas que planeja para a sua expansão, incorreria em uma despesa com pessoal de R\$ 13.145,44 (treze mil, cento e quarenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos); abrangendo o pagamento de salário, vale transporte e encargos sociais patronais. Como a projeção foi realizada considerando que a receita com vendas seria igual a R\$ 28.675,00; o lucro obtido com as vendas, no mês de abril de 2011, giraria em torno de R\$ 15.529,56 (quinze mil, quinhentos e vinte e nove reais e três centavos). Constata-se que as despesas com a manutenção da mão-de-obra alcançariam cerca de 45,84% da receita bruta com vendas.

Foi possível também averiguar, qual seria o aumento unitário da despesa com empregados em função do cargo exercido na empresa. O próximo quadro demonstra os acréscimos totais com o operador de caixa:

DESPESAS	ATUAIS	PROJETADAS	DIFERENÇA
SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 1.032,00	R\$ 1.165,77	R\$ 133,77
CONTRIBUIÇÕES PREV.	R\$ 237,89	R\$ 267,29	R\$ 29,40
ENCARGOS A 3º + RAT	R\$ 92,78	R\$ 104,24	R\$ 11,47
FGTS	R\$ 95,16	R\$ 106,92	R\$ 11,76
VALE - TRANSPORTE	R\$ 124,80	R\$ 124,80	R\$ 0,00
TOTAL	R\$ 1.582,62	R\$ 1.769,02	R\$ 186,40

QUADRO 13: AUMENTO DO GASTO UNITÁRIO DA MÃO-DE-OBRA (OPERADOR DE CAIXA)

Fonte: elaborado pelo autor

Em função do operador de caixa, o desembolso total aumentaria na casa dos 11,78% ou R\$ 186,40 (cento e oitenta e seis reais e quarenta centavos).

A planilha relativa ao aumento da despesa com cada vendedor é apresentada em seguir:

DESPESAS	ATUAIS	PROJETADAS	DIFERENÇA
SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 1.112,33	R\$ 1.529,10	R\$ 416,77
CONTRIBUIÇÕES PREV.	R\$ 255,55	R\$ 347,14	R\$ 91,60
ENCARGOS A 3º + RAT	R\$ 99,66	R\$ 135,39	R\$ 35,72
FGTS	R\$ 102,22	R\$ 138,86	R\$ 36,64
VALE - TRANSPORTE	R\$ 124,80	R\$ 124,80	R\$ 0,00
TOTAL	R\$ 1.694,56	R\$ 2.275,28	R\$ 580,73

QUADRO 14: AUMENTO DO GASTO UNITÁRIO DA MÃO-DE-OBRA (POR VENDEDOR)

Fonte: elaborado pelo autor

Com relação a cada vendedor, o aumento de despesas resultaria em 34,27% ou R\$ 580,73 (quinhentos e oitenta reais e setenta e três centavos). Entretanto como esse valor se refere ao resultado unitário, o incremento total com a manutenção dos vendedores já existentes na loja seria de R\$ 1.742,19 (mil, setecentos e quarenta e dois reais e dezenove centavos).

Soma-se aos valores encontrados para os acréscimos do quadro atual de funcionários, os gastos com os dois novos vendedores. O resultado dessa equação permite concluir que a expansão da empresa impactaria em um acréscimo total nas despesas com pessoal de aproximadamente 97,19%. Monetariamente falando esses gastos passariam de R\$ 6.666,29 para R\$ 13.145,44; ou seja, um incremento de R\$ 6.479,15 (seis mil, quatrocentos e setenta e nove reais e quinze centavos)

Impactaria também, interpretando de outro ponto de vista, em 7,75 pontos percentuais em relação ao total da receita com vendas empregada no custeamento dos empregados, pois os 38,09% calculados atualmente subiriam para os 45,84% projetados.

Analisando separadamente as obrigações que correspondem a essa despesa, tem-se que os gastos com pagamento de salário iriam crescer cerca de 101,68%; com encargos patronais se elevariam em 99,40% e com vale transporte subiriam 50%; conforme quadro abaixo:

DESPESAS	ATUAIS	PROJETADAS	DIFERENÇA	IMPACTO
SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 4.368,99	R\$ 8.811,26	R\$ 4.442,27	101,68%
ENCARGOS PATRONAIS	R\$ 1.798,10	R\$ 3.585,37	R\$ 1.787,27	99,40%
VALE-TRANSPORTE	R\$ 499,20	R\$ 748,80	R\$ 249,60	50,00%
TOTAL	R\$ 6.666,29	R\$ 13.145,44	R\$ 6.479,15	97,19%

QUADRO 15: IMPACTO FINANCEIRO DAS MEDIDAS DE EXPANSÃO

Fonte: elaborado pelo autor

Todavia, mesmo com a grande elevação das despesas com mão-de-obra, o lucro com vendas, resultado da confrontação das receitas de vendas com as despesas de pessoal, teria uma elevação em torno de 43,34% ou R\$ 4.695,85 (quatro mil, seiscentos e noventa e cinco reais e oitenta e cinco centavos), passando de R\$ 10.833,71 para R\$ 15.529,56. Ressaltando que essa análise é realizada com base no faturamento de abril de 2011.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho constatou que de fato a legislação trabalhista brasileira é extensa e complexa, já que não se limita apenas as diretrizes da CLT. Para o entendimento amplo e correto do direito do trabalho, vários dispositivos legais devem ser consultados, como: decretos, instruções normativas, súmulas e normas regulamentadoras; além de literaturas complementares sobre a matéria.

Foi possível verificar que o empregado tem um custo elevado para o orçamento do empregador. Além do salário, pesa para as contas de uma entidade, a alta carga tributária incidente sobre a remuneração dos funcionários. No caso estudado, em relação ao mês de abril de 2011, a empresa desembolsou a título de encargos patronais (contribuição previdenciária, encargos a terceiros e FGTS) o equivalente a 41,26% do salário líquido do operador de caixa e 41,12% da remuneração de cada vendedor. Isso significa que o empregador se onerou em um valor correspondente a quase metade dos salários dos empregados, apenas para o pagamento de tributos.

Esses problemas tornam evidente que a adoção de políticas de expansão em que envolvam contratações e melhorias salariais, devam sempre ser precedidas de um planejamento prévio, na qual seja possível mensurar os custos e os benefícios dessas medidas.

A empresa analisada estava atenta a essa problemática, todavia não possuía um conhecimento técnico para executar as projeções necessárias. Desta forma esse estudo preliminar se constituiu de um importante instrumento gerencial, podendo ser utilizado no momento da tomada de decisão, tendo em vista que as informações geradas pela Contabilidade se destinam a proporcionar informações úteis para a administração das empresas.

4.1 ATENDIMENTO DOS OBJETIVOS PROPOSTOS

Em relação ao objetivo geral delineado no início da pesquisa, considera-se que foi atendido pelo 3º capítulo. A intenção geral do presente trabalho era verificar a impactação (financeira) que a contratação de 02 empregados e a implantação de uma gratificação de produtividade, iriam afetar no orçamento de uma empresa

comercial. Levando em consideração um incremento nas vendas devido à melhora da qualificação dos funcionários e um aumento na demanda.

As despesas com a folha de pagamento dos empregados no mês de abril de 2011 alcançaram aproximadamente o valor de R\$ 6.666,29. O que permite inferir que 38,09% das receitas com vendas foram empregadas para o cumprimento das suas obrigações trabalhistas (salários e encargos).

Após a simulação do planejamento da empresa se verificou que as despesas com pessoal alcançariam no mesmo mês de abril de 2011, levando em conta que as vendas fossem igual a R\$ 28.675,00; o valor de R\$ 13.145,44. Esse montante representaria que 45,84% do faturamento com vendas seriam deduzidos para o pagamento das obrigações trabalhistas. E ainda um aumento de R\$ 6.479,15 ou 97,19% nos gastos com empregados.

No entanto, apesar da empresa incorrer com um acentuado incremento nas despesas, ela elevaria também o seu lucro de vendas em torno de 43,34% ou R\$ 4.695,85; passando de R\$ 10.833,71 (real) para R\$ 15.529,56 (projetado).

O estudo conclui que o impacto financeiro das ações de expansão da empresa, relacionada à área de recursos humanos, ficaria em cerca de 97,19%. Contudo, verifica-se que existe viabilidade para a execução do planejamento, uma vez que conseguiria cobrir as novas despesas com pessoal (aspecto salarial) e ainda possuiria uma sobra financeira de R\$ 15.529,56 ou 54,16% de margem de lucro (vendas).

Com base nessas informações a administração poderá avaliar o custo/benefício dessas ações, ou seja, analisar se o impacto financeiro e a margem de lucro estão dentro dos padrões planejados. E assim poderá proceder, se necessário, com adaptações no projeto para a obtenção de novos valores e percentuais. O que possibilitará uma maior confiança para a tomada de decisão.

Uma limitação encontrada no decurso do trabalho foi a não mensuração do impacto dos gastos indiretos com pessoal (não relacionados à folha de pagamento) envolvidos com a proposta de expansão da empresa, principalmente no que tange a contratação de novos vendedores. Como exemplo desses gastos tem-se o aumento com consumo de materiais de expediente (papel, cartuchos de impressora) e limpeza, consumo de energia elétrica (novos computadores), entre outros.

Quanto ao atendimento dos objetivos específicos, entende-se que foram abrangidos pelo 2º capítulo desse TCC, através de consulta a literatura e as

legislações pertinentes. No transcorrer da fundamentação teórica se procurou abranger a maior quantidade de conhecimentos relacionados ao vínculo empregatício e que serviriam de suporte à parte prática do estudo.

4.2 RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

Para a realização de futuros trabalhos se recomenda a ampliação da pesquisa, através do estudo de diferentes casos específicos.

Sugere-se que outros tipos de comércio e outras atividades econômicas sejam pesquisadas a fim de abranger um maior universo de situações, abordando características e especificidades de diferentes categorias profissionais.

Para o refinamento do estudo fica como sugestão a análise de um período sazonal, pois influencia consideravelmente no faturamento e nas despesas com pessoal (ex: comissão de vendas) das empresas comerciais. O que permitiria avaliar o impacto de novas contratações e de aumentos salariais, também em épocas de mercado aquecido.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. São Paulo: Atlas, 2002.

BARROS, Alice Monteiro De. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 15 de Nov. de 2010.

BRASIL. **Decreto nº 6.341: dá nova redação a dispositivos do Anexo I e altera o Anexo II, “a”, do Decreto nº 5.063**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6341.htm>. Acesso em: 03 de fev. de 2011.

BRASIL. **Lei nº 10.406: Código Civil**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 20 de nov. de 2010.

BRASIL. **Lei nº 9.876: dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9876.htm>. Acesso em: 14 de jan. de 2011.

BRASIL. **Lei Complementar nº 103/2000: institui o piso salarial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm>. Acesso em 08 de fev. de 2011.

BRASIL. **Lei nº 8.212: dispõe sobre a organização da Seguridade Social**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>. Acesso em 05 de mar. de 2011.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 07 de dez. 2011.

BRASIL. **Lei nº 9.608/98: dispõe sobre o serviço voluntário.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608.htm>. Acesso em: 14 de jan. de 2011.

BRASIL. **Lei nº 11.788: dispõe sobre o estágio de estudantes.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 09 de fev. de 2011.

BRASIL. **Lei nº 12.382: Dispõe sobre o valor do salário mínimo em 2011.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12382.htm>. Acesso em 06 de mar. de 2011.

BRASIL. **Decreto Lei nº 926: institui a Carteira de Trabalho e Previdência Social.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del0926.htm>>. Acesso em: 8 de jan. de 2011.

BRASIL. **Lei nº 5.859: profissão do empregado doméstico.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em 15 de jan. de 2011.

BRASIL. **Lei nº 5.889: estatui normas reguladoras do trabalho rural.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>. Acesso em: 27 de jan. de 2011.

BRASIL. **Lei nº 5.890: altera a legislação da previdência social e da outras providências.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5890.htm>. Acesso em: 05 de fev. de 2011.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.216/2001: dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2216-37.htm>. Acesso em: 09 de jan. 2011.

BRASIL. **Decreto nº 76.900: institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm>. Acesso em: 20 de fev. de 2011.

BRASIL. **Medida Provisória nº 528/11: altera os valores constantes da tabela do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Mpv/528.htm>. Acesso em: 1º de abr. de 2011.

BRASIL. **Decreto nº 95.247/87: institui o vale-transporte.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 16 de fev. de 2011.

BRASIL. **Decreto nº 3.000: regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3000.htm>. Acesso em: 20 de mar. de 2011.

BRUM, Argemiro J. **O Desenvolvimento Econômico Brasileiro.** Rio de Janeiro: Vozes, 1984.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **SEFIP/GRF.** Disponível em: <http://www.caixa.gov.br/pj/fgts/sefip_grf/index.asp#>. Acesso em: 03 de mar. de 2011.

CARRION, Valentin. **Manual da Justiça do Trabalho.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1949.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

DATAPREV. **Portaria Interministerial MPS/MF Nº 568: dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS**. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2010/568.htm>>. Acesso em: 15 de jan. de 2011.

DEAN, Warren. **A industrialização de São Paulo**. 3 ed. São Paulo: Difel, 1971

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. São Paulo: Atlas, 1987.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2005.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2003.

GANCHO, Cândida Vilares. TOLEDO, Vera Vilhena. **Sua majestade: o café**. São Paulo: Moderna, 1992.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Florence, 2008.

IBGE. **Em agosto, desocupação foi de 6,7%.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1720&id_pagina=1>. Acesso em: 06 de jan. de 2011.

IBPT. **Estudo do IBPT revela que são editadas 46 normas tributárias por dia útil no Brasil.** Disponível em: <http://www.ibpt.com.br/home/publicacao.view.php?publicacao_id=13873&PHPSESID=c8d33979c94841f521d96481bdda63ab>. Acesso em: 11 nov. de 2010.

IBPT. **Carga tributária brasileira 2009 e revisão dos períodos anteriores.** Disponível em: <http://www.ibpt.com.br/img/_publicacao/13854/186.pdf>. Acesso em: 11 nov. de 2010.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **A estratégia em ação – Balanced Scorecard.** Rio de Janeiro: Campus, 1996.

LACERDA, Dorval. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 1996.

LEIRA, Jerônimo Souto; SARATT, Newton Dornelles. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial.** São Paulo: Gente, 1995.

LOPES, Tomas V. Monteiro. **Motivação no trabalho.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2000.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial.** 15.ed. São Paulo: Atlas, 2009. 529p

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Salário mínimo no Brasil: evolução histórica e impactos sobre o mercado de trabalho e as contas públicas**. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/portugues/salariominimo/salario_evolucao.asp>. Acesso em: 20 de dez. de 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Trabalhador doméstico: situações específicas**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_situacoes.asp>. Acesso em: 24 de jan. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 6 – Equipamento De Proteção Individual – EPI**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_06.pdf>. Acesso em: 19 de mar. de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Reguladora nº 7: Programa De Controle Médico De Saúde Ocupacional**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_07_at.pdf>. Acesso em: 20 de mar. de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Reguladora nº 9: Programa De Prevenção De Riscos Ambientais**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_09_at.pdf>. Acesso em: 20 de mar. de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria nº 41: disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20070328_41.pdf>. Acesso em: 13 de mar. de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **História do MTE**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/institucional/historia.asp>>. Acesso em: 18 de dez. de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/caged/default.asp>>. Acesso em: 06 de mar. de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Reguladora nº 5: Comissão Interna De Prevenção De Acidentes**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.pdf>. Acesso em: 23 de fev. de 2011.

NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Ltr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo, LTr. : 2003.

PASTORE, José Eduardo. **Ministério do Trabalho atrapalha**. Disponível em: <http://www.dci.com.br/noticia.asp?id_editoria=4&id_noticia=338740>. Acesso em: 29 de mar. de 2011.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Entenda: o que é?**. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/entenda/oque.php>>. Acesso em: 03 de mar. de 2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Orientações sobre obrigações acessórias**. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=391>>. Acesso em: 12 de mar. de 2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Sobre a Previdência Social.** Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=33>>. Acesso em: 12 de mar. de 2011.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso.** São Paulo: STS, 1992.

RAIS. **Manual de Orientação da RAIS.** Disponível em: <http://www.rais.gov.br/rais_sitio/rais_ftp/manual-RAIS2010.pdf>. Acesso em: 13 de mar. de 2011.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2006.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Instrução Normativa nº 1.033/10: Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf) e o programa gerador da Dirf 2011.** Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/Ins/2010/in10332010.htm>>. Acesso em: 11 de mar. de 2011.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Guia da Previdência Social – GPS.** Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/gps/default.htm>>. Acesso em: 11 de mar. de 2011.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Medida Provisória nº 447/08: altera o prazo de pagamento dos impostos e contribuições federais que especifica.** Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/MPs/2008/mp447.htm>>. Acesso em: 28 de mar. de 2011.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **GFIP E SEFIP: orientações gerais.** Disponível em: < <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/gfip/orientacoes.htm> >. Acesso em: 24 de fev. de 2011.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **GFIP E SEFIP: manuais e formulários**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/gfip/gfip3manform.htm>>. Acesso em: 04 de mar. de 2011.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Comercial fácil**. São Paulo: Saraiva, 1999

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social. Métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODIL, Ricardo Julio. **A utilização da contabilidade na PME**. Jornal Valor Econômico. São Paulo, 12 ago. 2002. Disponível em <www.valoronline.com.br>. Acesso em: 03 nov. de 2010.

SANDRONI, Paulo. **Salário Mínimo: novas idéias na polêmica**. Revista Teoria Debate n.º6. Fundação Perseu Abramo, 1989.

SEBRAE. **Sobrevivência e mortalidade das empresas paulistas de 1 a 5 anos**. Disponível em: <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/DED986F2676BD261832572BC0063F7AA/\\$File/NT00035176.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/DED986F2676BD261832572BC0063F7AA/$File/NT00035176.pdf)>. Acesso em: 03 de out. de 2010.

SEBRAE. **Em julho, 80% dos empregos do País foram gerados pelas MPes**. Disponível em: <<http://www.educacao.sebrae-sc.com.br/noticias/em-julho-80-dos-empregos-do-pais-foram-gerados-pelas-mpes>>. Acesso em: 13 out. de 2010.

SEBRAE/SP. **Quando correr o risco não vale a pena**. Disponível em: <http://www.sebraesp.com.br/PortalSebraeSP/Biblioteca/Setores/Multissetorial/Paginas/correr_risco_nao_vale_pena.aspx>. Acesso em: 04 de fev de 2011.

SILVA, Marcello Ribeiro. **Inspeção do trabalho: procedimentos fiscais**. Goiânia: AB Editora, 2002.

SETUF. **Tabela de tarifas municipais.** Disponível em: <<http://www.setuf.com.br/index.php?secao=tarifainter.php>>. Acesso em: 15 de fev. de 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª REGIÃO. **Orientações para as férias dos estagiários.** Disponível em: <<http://www.trf2.gov.br/emarf/ferias.html>>. Acesso em: 10 de jan. de 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 23 de jan. de 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Instrução Normativa nº 4/93: uniformiza o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/DGCJ/instrnorm/04.html>>. Acesso em: 07 de jan. de 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXOS



Sindicato dos Empregados no Comércio
de Florianópolis - SC

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

PEÇAS

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	SC002010/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE:	30/08/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR048506/2010
NÚMERO DO PROCESSO:	46220.004295/2010-80
DATA DO PROTOCOLO:	30/08/2010

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FLORIANOPOLIS, CNPJ n. 83.930.305/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO DA SILVA; **ESINDICATO COM VAR PEC ACES E REV V GRANDE FLORIANOPOLIS**, CNPJ n. 73.521.452/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUSCEMAR LOURENCO VARGAS MONTEIRO; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

01 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

02 - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio varejista de peças, acessórios e revenda de veículos**, com abrangência territorial em **Florianópolis/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

03 - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o Salário Normativo (piso salarial) para os integrantes da categoria profissional, a partir de 1º de setembro/2010, no valor de **R\$ 840,00** (oitocentos e quarenta reais).

§ 1º - Os empregados admitidos após 1º de setembro de 2010, que já tenham trabalhado em empresas do comércio varejista de peças, acessórios e revenda de veículos, receberão por um período de 60 (sessenta) dias a contar da data da admissão, a título de experiência, o valor de **R\$ 809,00** (oitocentos e nove reais).

§ 2º - Os empregados admitidos após 1º de setembro de 2010, que não tenham trabalhado em empresas do comércio varejista de peças, acessórios e revenda de veículos, receberão por um período de 60 (sessenta) dias a contar da data da admissão, a título de experiência, o salário de **R\$ 693,00** (seiscentos e noventa e três reais).

Reajustes/Correções Salariais

04- CORREÇÃO SALARIAL

01- Correção Salarial

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de setembro de 2010, com o percentual correspondente de 6% (seis por cento), incidindo sobre os salários a partir de 1º de setembro/2009.

§ Único - Poderão ser compensadas as antecipações salariais espontâneas ou não, ocorridas a partir de 1º de Setembro/09 até 31 de Agosto/10, com exceção das provenientes de: a) término de aprendizagem; b) implemento de idade; c) promoção por antiguidade ou merecimento; d) transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; e) equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado (Inciso XII da Instrução Normativa nº 04 do TST).

05 - PROPORCIONALIDADE

Os salários dos empregados admitidos a partir do mês de Setembro/09, serão reajustados proporcionalmente pelo índice acumulado a partir do mês da admissão, conforme tabela abaixo:

Mês admissão	Correção Salarial	Mês admissão	Correção Salarial	Mês admissão	Correção Salarial	Mês admissão	Correção Salarial
Até Set/09	6,00%	Dez/09	4,50%	Mar/10	3,00%	Jun/10	1,504%
Out/09	5,50%	Jan/10	4,00%	Abr/10	2,50%	Jul/10	1,00%
Nov/09	5,00%	Fev/10	3,50%	Mai/10	2,00%	Ago/10	0,50%

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outros Adicionais

06 - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam a função de caixa ou serviços semelhantes, haverá remuneração mensal de 20% (vinte por cento) calculada sobre o salário normativo estabelecido no *caput* da cláusula "Salário Normativo (Piso Salarial)" desta convenção.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio

07 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento integral do aviso prévio, o empregado que obtiver novo emprego antes do término do respectivo aviso, recebendo, em tal caso, o proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

08 - AVISO PRÉVIO - PRAZO ESPECIAL

Será de 45 (quarenta e cinco) dias o aviso prévio para os empregados que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e que vierem a ser demitidos na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

09 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes, integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

10 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento do trabalhador por motivo de infortúnio do trabalho, durante o respectivo período, completando-se o tempo nele previsto, após o término do benefício previdenciário.

11 - CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As empresas fornecerão aos empregados em experiência, cópia dos res-

pectivos contratos, desde que celebrados em documentos escritos, adversos à carteira profissional.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho,
Normas de Pessoal e Estabilidades
Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

12 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO E SOB AUXÍLIO DOENÇA

Fica garantido o emprego e o salário ao acidentado pelo período de 1 (um) ano, na forma do artigo 118 da Lei 8.213/91, e ao empregado sob auxílio doença, pelo período de 90 (noventa) dias, a partir do término da licença previdenciária, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

**Outras normas referentes a condições
para o exercício do trabalho**

13 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA AO COMISSIONISTA

Aos empregados que percebem somente por comissão, fica assegurada remuneração mensal mínima correspondente ao Salário Normativo estabelecido para a categoria, desde que suas comissões não atinjam tal valor.

14 - CONFERÊNCIA DO CAIXA

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável, no encerramento diário do expediente do operador. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento das responsabilidades por erros verificados.

15 - ASSENTO AOS CAIXAS

As empresas fornecerão a todos os empregados que exerçam a função de caixa, cadeiras com encosto para o desenvolvimento de suas funções.

16 - CHEQUES SEM COBERTURA

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes e despesas oriundas de cheques sem fundos, cheques e cartões de crédito roubados, clonados e falsificados e cédulas falsificadas, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser estabelecidas por escrito.

17 - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMISSIONISTAS

As comissões que integram a média legal prevista para cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, serão previamente corrigidas monetariamente pelo INPC nos últimos 12 (doze) meses que antecedem o pagamento e a data da parcela objeto do cálculo.

18 - DESCONTO OU ESTORNO DAS COMISSÕES

Fica vedada às empresas descontarem ou estornarem da remuneração dos empregados, valores relativos a mercadorias retomadas pela empresa por falta de pagamento do comprador.

19 - ANOTAÇÕES DE COMISSÕES

Obrigação de as empresas registrarem na CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual, o percentual ajustado para o pagamento de comissões e o seu salário fixo, se houver.

20 - PAGAMENTO DE COMISSÕES

As empresas ficam obrigadas a efetuarem o pagamento das comissões a seus empregados sempre calculado sobre o valor efetivamente pago pelo cliente.

21 - HORA EXTRA E REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA

As comissões de venda do mês integram o salário base para efeito de remuneração do repouso semanal e para cálculo de pagamento de horas extras.

22 - RESCISÃO CONTRATUAL DO COMISSIONISTA

No caso de rescisão do contrato de trabalho de empregado comissionista, a empresa fica obrigada no ato da homologação, à apresentar a entidade sindical profissional, os comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado nos últimos 12 (doze) meses.

23 - MOTIVO DA RESCISÃO

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito o empregado, o motivo da rescisão.

24 - SERVIÇO MILITAR

Será garantido o emprego ao trabalhador alistado para a prestação de serviço militar obrigatório, a partir do recebimento, pela empresa, da notificação de que será efetivamente incorporado, até 60 (sessenta) dias após a sua desincorporação, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar.

25 - ABONO DE FALTA DO (A) TRABALHADOR (A)

Será abonada a falta ao trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na internação hospitalar de dependente até 18 (dezoito) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica (Tendência Normativa nº 23 do TRT 12ª Reg., com base no art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente).

26 - ASSENTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas colocarão nos locais de trabalho, onde o atendimento ao público é feito de pé, assento para descanso nas horas sem movimento.

27 - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA REFEIÇÃO

A empresa que não dispuser de cantina ou refeitório, destinará local em condições de higiene para lanche dos empregados. No caso de trabalho extraordinário, a alimentação será fornecida gratuitamente.

28 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido aos empregados o comprovante de pagamento mensal, obrigatoriamente pela empresa, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontadas, até o quinto dia útil do mês subsequente ao salário vencido.

29 - SUBSTITUIÇÕES

O empregado que exercer substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá direito a igual salário ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

30 - PREENCHIMENTO DE RSC (INSS)

Ficam as empresas obrigadas ao preenchimento dos formulários de RSC (Relação de Salários de Contribuição) INSS, apresentados pelos empregados demitidos ou demissionários.

31 - CURSOS E REUNIÕES

Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando do comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho, ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

32 - UNIFORMES

Serão fornecidos uniformes aos trabalhadores, gratuitamente, quando a empresa exigir o seu uso.

33 - MAQUIAGEM

Obrigação de as empresas fornecerem material de maquiagem adequada a tez da empregada, quando exigirem que as mesmas trabalhem maquiadas.

34 - RENEGOCIAÇÃO

As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento normativo, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

35 - PRÉ APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 05 (cinco) anos contínuos de serviços prestados ao mesmo empregador, no prazo de 24 (vinte e quatro) meses antes de completar o tempo de serviço que lhe permita obter a aposentadoria previdenciária. Adquirido o benefício, cessa o direito a estabilidade.

36 - DEPÓSITO DE EXTRATO BANCÁRIO

Obrigação do recolhimento do FGTS com base no total da remuneração

do empregado, devendo a empresa entregar ao mesmo os extratos quando fornecidos pelo banco.

37 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante a respectiva entidade sindical profissional, nos termos da legislação em vigor.

38 - ANOTAÇÕES DA CARTEIRA DE TRABALHO

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada na sua carteira de trabalho.

39 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade de fornecimento de vale transporte a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção, para deslocamento de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa, na forma da lei, inclusive para deslocamento nos intervalos para refeição.

§ **Único:** As empresas que fornecerem refeição ou possuem restaurante próprio, ficam desobrigadas do fornecimento do vale transporte nos intervalos para refeição.

40 - VALE FARMÁCIA

Os trabalhadores terão direito a adiantamento salarial para aquisição de medicamentos, mediante apresentação de receita médica e discriminativo do respectivo custo, inclusive para atendimento de seus dependentes, exceto as empresas que mantêm convênios com farmácia.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

41 - ACORDOS COLETIVOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO - BANCO DE HORAS

Fica estabelecida a possibilidade de realização de acordos coletivos de trabalho para o estabelecimento de Banco de Horas entre empresas e a entidade sindical representativa dos empregados, signatária desta Convenção, limitada a compensação das horas prorrogadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias a partir da data da prorrogação.

Intervalos para Descanso

42 - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

43 - INTERVALO INTRAJORNADA

Os intervalos intra-jornada de no mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas para refeição, quando não concedidos, darão direito ao empregado ao recebimento de horas extras, como se tal fosse.

Controle da Jornada

44 - CONTROLE DE HORÁRIO

É obrigatória a utilização do livro ponto, cartão mecanizado ou eletrônico, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas, além da jornada normal.

Faltas

45 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

As empresas assegurarão direito ao abono de faltas ao empregado estudante e vestibulando, nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

Outras disposições sobre jornada

46 - JORNADA NOTURNA

O trabalho prestado em horário noturno compreendido entre às 22:00

(vinte e duas) horas e às 05:00 (cinco) horas, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

47 - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

As horas excedentes da duração diária de trabalho, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

48 - JORNADA DE TRABALHO PARA VIGIAS

Com base no artigo 7º, inciso XIII, capítulo 2 da Constituição Federal, fica facultado às empresas e respectivos empregados que exercerem exclusivamente a função de vigia, estabelecerem acordo de prorrogação e compensação do horário de trabalho, possibilitando estabelecer a jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso.

49 - TRABALHO NOS FERIADOS

Fica permitido o trabalho nos feriados, com exceção dos dias **03.10.2010**, primeiro turno das eleições e no dia **31.10.2010** caso ocorra segundo turno nas eleições, **25.12.2010** – Natal; **01.01.2011** – Confraternização Universal; **23.03.2011** – Aniversário do Município de Florianópolis (feriado municipal) e **01.05.2011** – Dia do Trabalho, nas empresas estabelecidas no município de Florianópolis.

§ **1º** - As horas trabalhadas pelos empregados nos dias citados nesta cláusula, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

§ **2º** - Os empregados que trabalharem nos dias estabelecidos nesta cláusula receberão no dia trabalhado o valor de R\$ 18,00 (dezoito reais) para alimentação.

§ **3º** - As horas trabalhadas de que trata esta cláusula serão pagas na folha de pagamento do mês em curso, sob a rubrica “*horas trabalhadas no feriado*”.

§ **4º** - As empresas estabelecerão escalas de revezamento entre os empregados, de forma que nenhum deles trabalhe dois feriados consecutivos.

§ **5º** - Multa de 1 (um) salário normativo (piso salarial) da categoria profissional, por empregado e por infração, em favor de cada empregado prejudicado, pelo não cumprimento de quaisquer das condições estabelecidas no caput desta cláusula e nos §§ 1º a 4º.

Férias e Licenças Outras disposições sobre férias e licenças

50 - COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão das férias será participada ao empregado por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

51 - INÍCIO DO PERÍODO DO GOZO DE FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderão coincidir com sábado, domingo ou feriado, ou dia de compensação de repouso semanal.

52 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho antes de completar 1 (um) ano de serviço terá direito ao recebimento de férias proporcionais, a razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal, por mês completo de trabalho ou fração igual ou superior a 14 (quatorze) dias.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

53 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os diretores da entidade sindical profissional, serão liberados para comparecimento em assembleias, congressos e reuniões sindicais durante 12 (doze) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações.

Contribuições Sindicais

54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os empregadores integrantes da categoria econômica abrangida pela presente convenção, recolherão ao Sindicato do Comércio Varejista de Peças, Acessórios e Revenda de Veículos da Grande Florianópolis, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor integral das folhas de pagamento dos meses de novembro de 2010, com vencimento em 10 de dezembro de 2010 e maio de 2011, com vencimento em 10 de junho de 2011, devendo o valor mínimo ser correspondente a ½ (meio) salário mínimo vigente na data do pagamento. A quantia a ser recolhida será depositada em conta bancária do Sindicato, junto à Caixa Econômica Federal, na conta 0409.03 - 200005-7, conforme consta da guia de recolhimento da entidade. Tal deliberação foi aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 17 de agosto de 2010.

55 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores reunidos em Assembleia Geral Extraordinária nos dias 12, 13 e 14/07/2010, as empresas descontarão dos seus empregados a importância equivalente a 4% (quatro por cento) do salário dos mesmos nos meses de novembro de 2010 e julho de 2011, respectivamente, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as devidas importâncias em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis, até o dia 10 dos meses de dezembro de 2010 e agosto de 2011, respectivamente, através de guias próprias fornecidas pelo mesmo.

§ 1º - As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

§ 2º - O Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis fica responsável por qualquer ação judicial ou administrativa que advir da presente cláusula.

§ 3º - O empregado não sindicalizado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar, pessoalmente, no Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias que antecedem o início do mês do efetivo desconto, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

Outras disposições sobre representação e organização

56 - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O Sindicato da categoria econômica e as entidades profissionais signatárias, comprometem-se em firmar a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, nos termos da Lei 9.958, de 12/01/2000.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

57 - PENALIDADES

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo a mesma em favor da parte prejudicada.

JOSE ROBERTO DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE FLORIANOPOLIS

JUSCEMAR LOURENCO VARGAS MONTEIRO

Presidente

SINDICATO COM VAR PEC ACES E REV V GRANDE FLORIANOPOLIS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>

